

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА  
Д 999.118.02, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАР-  
СТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКО-  
НОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУ-  
ДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ (НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕР-  
СИТЕТ)» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Рос-  
СИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ  
СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от 13 февраля 2019 года № 1

О присуждении Поляковой Анне Геннадьевне, гражданство – Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Формирование системы менеджмента социальной ответственности компании корпоративного типа в сфере подготовки производственного персонала» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 10 декабря 2018 г. (протокол заседания №17) объединённым диссертационным советом Д 999.118.02, созданном на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Минобрнауки РФ, 620144, г. Екатеринбург, ГСП-985, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45 и ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Минобрнауки РФ, 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76, на основании Приказа Минобрнауки России от 10.05.2017г № 398/нк.

Соискатель Полякова Анна Геннадьевна, 1977 года рождения, в 1999 г. окончила ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького» по специальности «Социология», в 2011 г. окончила магистратуру ГОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет» по направлению «Экономика», работает руководителем направления по системе дуального

образования в АО «Первоуральский новотрубный завод», работает в ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» в должности старшего преподавателя кафедры корпоративной экономики и управления бизнесом по внешнему совместительству.

Диссертация выполнена на кафедре корпоративной экономики и управления бизнесом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Минобрнауки РФ.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Ткаченко Ирина Николаевна, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», кафедра корпоративной экономики и управления бизнесом, заведующий.

Официальные оппоненты:

Батаева Бэла Саидовна – доктор экономических наук, доцент, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва, департамент корпоративных финансов и корпоративного управления, профессор;

Дементьева Алла Геннадиевна – доктор экономических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации», г. Москва, кафедра менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности им. И.Н. Герчиковой, профессор

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург, в своем положительном отзыве, подписанном Ружанской Людмилой Станиславовной, д-ром экон. наук, доц., зав. каф. международной экономики и менеджмента, Беляевой Жанной Сергеевной, канд. экон. наук, доц. каф. международной экономики и менеджмента, зав. сектором «Исследования глобальной социальной ответственности организаций и международного бизнеса», указала, что диссертация

ция является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для менеджмента – разработка теоретических положений и практических рекомендаций по формированию системы менеджмента социальной ответственности компаний корпоративного типа в сфере подготовки производственного персонала на основе дуального образования как области совместных социальных инвестиций бизнеса и государства, что свидетельствует о личном вкладе соискателя в науку. Содержание диссертационной работы и полученные научные результаты соответствуют п. 10.12, п. 10.17, п. 10.20 Паспорта специальностей ВАК РФ.

Диссертационная работа отвечает всем требованиям пп.9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842 (ред. от 28.08.2017г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Соискатель имеет 17 опубликованных работ, в том числе 17 работ по теме диссертации объемом 38,6 п. л. (в том числе авторских – 11,15 п. л.), из них 4 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ объемом 2,1 п. л. (в том числе авторских 1,7 п. л.). Наиболее значимые из них: 1) **Полякова, А.Г.** Интеграция процессов дуального образования и корпоративной социальной ответственности промышленной компании [Текст] / А.Г. Полякова // Управленец. – 2018. – Т. 9, № 2. – С. 31–40. – 0,6 п. л. 2) Ткаченко, И.Н. Корпоративная институциональная структура социальной ответственности промышленных компаний [Текст] / И.Н. Ткаченко, **А.Г. Полякова** // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 7-2. – С. 396–401. – 0,4/0,2 п. л. 3) Федоров, М.В. Институциональные основы корпоративной социальной ответственности [Текст] / М.В. Федоров, **А.Г. Полякова** // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2010. – № 6(32). – С. 5–10. – 0,4/0,2 п. л.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

На диссертацию и автореферат поступило 10 отзывов. Все отзывы положительные, отмечается актуальность, научная новизна исследования, практическая значимость полученных результатов. Высказан ряд замечаний и пожеланий, носящих преимущественно дискуссионный, рекомендательный характер:

1. Д-р экон. наук, проф. каф. общего менеджмента ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» А.В. Павлова (г.Казань). Замечания: 1) можно было бы предложить автору внести в автореферат пояснения относительно содержания понятия «компания корпоративного типа» и влияния соответствующих характеристик на исследуемые процессы. В противном случае непонятно, насколько эффективно методологические и методические наработки автора могут быть использованы при разработке стратегии и тактики инвестирования в дуальную подготовку производственного персонала компаний других масштабов; 2) использованный автором на с.6,7,10 автореферата термин «переговоры со стейкхолдерами» не полностью описывает отношения компании с заинтересованными лицами: значительная часть контрактов современной корпорации носит неявный характер; 3) следовало бы уточнить критерии отбора образовательных программ и реализующих их профессиональных образовательных организаций, входящих в сферу дуального образования.

2. Д-р экон. наук, доц., проф. департамента антикризисного управления и финансов АНО ВО «Институт экономики и антикризисного управления» (г. Москва) О.В. Кожевина. Замечания: 1) автор установил процесс подготовки производственного персонала как одну из подсистем системы корпоративной социальной ответственности и разработал для него схему интеграции с процессом КСО. Утверждает ли автор, что аналогичная интеграция возможна и для других подсистем КСО и процессов компании корпоративного типа? 2) взяв за основу пример крупной компании корпоративного типа из металлургической отрасли промышленности, не ограничил ли автор сферу приложения своих разработок? Будет ли применима модель и разработанные автором алгоритмы в непромышленных компаниях корпоративного типа (например, в финансовой

сфере или сфере сервиса)? 3) проводя аналогию с системами менеджмента качества и экологического менеджмента, на соответствие каким стандартам может быть оценена компания, если она внедрит предлагаемую автором систему менеджмента социальной ответственности, и предполагает ли данная система проведение внутренних и внешних аудитов?

3. Д-р экон. наук, проф., проф. каф. менеджмента, маркетинга и сервиса ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» С.В. Чупров (г. Иркутск). Замечания: 1) автор концентрирует исследование на сфере подготовки кадров, которую работодатель осуществляет в партнерстве с государственной образовательной организацией. Если следовать модели КСО автора, то каким образом здесь проявляются обязательства первого (нормативного) и второго (наднормативного) уровней пирамиды? 2) на наш взгляд, автор не уделил достаточного внимания оценке рисков, которые возникают при вступлении корпорации в процесс управления КСО, в том числе риск разрастания транзакционных издержек на поддержание системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, ее документационное обеспечение, ведение отчетности.

4. Д-р экон. наук, проф., зав. каф. «Менеджмент и государственное управление» Среднерусского института управления – филиала ФГБОУ ВО «РАНХиГС» Т.А. Головина (г. Орел). Замечание: следует отметить дискуссионный аспект, который, безусловно, станет предметом дальнейших научных исследований в области менеджмента социальной ответственности: виды эффекта и эффективности социальных инвестиций государства и бизнеса в систему дуального образования и возможности их объективной оценки с позиций заинтересованных сторон.

5. Д-р экон. наук, гл. науч. сотр. ФГБУН «Институт экономики УрО РАН» О.А. Романова (г. Екатеринбург). Замечания: 1) автор использует термины «корпоративные социальные инвестиции» и «совместные социальные инвестиции бизнеса и государства». Не совсем ясно, какое различие автор делает между этими терминами и как они соотносятся друг с другом? Являются ли эти термины близкими к понятию «государственно-частного партнерства» и чем

отличаются от него? 2) требует отдельного пояснения вопрос о том, как между собой коррелируют «институциональный механизм КСО» и «механизм корпоративных социальных инвестиций».

6. Д-р экон. наук, гл. науч. сотр. ФГБУН «Институт проблем рынка РАН» Ю.А. Романова (г. Москва). Замечания: 1) говоря об «институте КСО», имеет ли в виду автор локальную композицию норм и обязательств, регулирующих поведение компании корпоративного типа, или указанный институт может быть сформирован по территориальному, отраслевому принципу или в национальном масштабе? Позволяет ли модель автора описывать институт КСО на всех этих уровнях? Каким образом в этом случае будет работать институциональный механизм КСО? 2) для внедрения процесса управления КСО автор предлагает компаниям разрабатывать локальные нормативные акты, формирующие внутреннюю институциональную структуру КСО. Учитывает ли автор наличие в компании уже существующих систем менеджмента (управление качеством, управление воздействием на окружающую среду, управление промышленной безопасностью и т.д.), и каким образом эти документационные системы могут быть интегрированы в создаваемую систему менеджмента КСО? 3) в тезисах автора не просматривается корреляция системы менеджмента КСО, института КСО с корпоративной культурой и этикой компании, с пластом этических обязательств корпорации. Каким образом автор видит данную корреляцию и как она будет отражена в моделях автора?

7. Канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» Л.Н. Леванова (г. Саратов). Замечания: 1) требует авторского пояснения, какие нормативно-правовые ограничения, представленные в институциональной пирамиде КСО, оказывают влияние на интеграционные процессы в сфере подготовки кадров; 2) из текста автореферата не совсем понятно: речь идет об управлении практико-ориентированным (дуальным) образованием или об управлении корпоративными программами подготовки кадров.

8. Канд. экон. наук, доц., доц. кафедры менеджмента ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» А.В. Вавилина (г. Москва). Замечания: 1) в соответствии с трактовкой автора – внедрение системы менеджмента КСО позволяет интегрировать процесс управления КСО во все корпоративные бизнес-процессы, тем самым способствуя устойчивому развитию бизнеса. Считаем необходимым уточнить, что именно автор понимает под термином «устойчивое»; 2) основное внимание автор уделяет внедрению системы менеджмента практико-ориентированного (дуального) образования. Требуется пояснения, почему повышение квалификации или переобучение не рассматриваются как перспективная площадка для инвестиций в дуальное обучение.

9. Канд. экон. наук, исполнительный директор НП «КСО – Русский Центр» А.Е. Костин (г. Москва). Замечания: 1) можно согласиться с представленным автором оригинальным определением КСО как совокупности обязательств перед заинтересованными сторонами, однако, в этом случае выпадает нацеленность мероприятий КСО на устойчивое развитие, единодушно признанная в мире в качестве приоритетной стратегической цели социально ответственной компании в социальной и экологической сферах, а также в областях безопасности производства, трудовых прав человека, развития инноваций и т.д.; 2) выделение «обязательств» компании перед стейкхолдерами через их контрактацию в принципе правильно, но недостаточно, на наш взгляд. Здесь встает большой вопрос о том, в какой форме это делается. В дальнейшем было бы интересно исследовать, каким образом социальные инвестиции компаний соединяются с соответствующими государственными и муниципальными целевыми вложениями в форме фактически государственно–частных партнерств (ГЧП). Обширный мировой опыт ГЧП (по методикам ЕЭК ООН таких организационных форм 28 на сегодня) может быть вполне применим как форма внедрения КСО во взаимодействии с органами власти; 3) сформированную автором методику внедрения системы менеджмента КСО в компании корпоративного типа от создания организационной структуры управления КСО, определения

ее функционала, методов взаимодействия со стейкхолдерами до документационного обеспечения системы менеджмента КСО было бы полезно дополнить распределением функций и полномочий КСО в системе корпоративного управления компаний, что усилило бы ее практическую и прикладную ценность и эффективность.

10. Канд. экон. наук, доц., доц. каф. стратегического и международного менеджмента ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» Ю.Е. Благоев (г. Санкт-Петербург). Замечания: 1) нуждается в дополнительной проработке введенное автором понятие «единица КСО – обязательство», определенное как «реакция компании корпоративного типа на требования и ожидания стейкхолдеров» (с.10). В частности, остается неясной предполагаемая степень формализации «обязательств» компанией, а также степень соответствия «обязательств» требованиям и ожиданиям. Кроме того, реакция компаний на требования и ожидания заинтересованных сторон во многих случаях результируется в отказе компаний от принятия соответствующих обязательств, более того, - в силу разнонаправленности требований и ожиданий при ограниченных ресурсах, их одновременное удовлетворение не представляется возможным; 2) вызывает сомнения авторская трактовка уровня «чистой филантропии» в «институциональной пирамиде корпоративной социальной ответственности» (С.11). С одной стороны, автор интерпретирует этот уровень как «обязательства, принятые компанией вне контрактов со стейкхолдерами, в одностороннем порядке». Это требует соответствующих уточнений в ранее введенном понятии «единица КСО – обязательства», которое требует (или не требует?) эксплицитных (или имплицитных?) «контрактов со стейкхолдерами». Кроме того, анализ корпоративной благотворительности российских компаний наглядно демонстрирует устойчивую тенденцию к выстраиванию долгосрочных отношений со стейкхолдерами при подготовке и реализации соответствующих проектов и программ. Корпоративная благотворительность вне этой системы отношений возможна лишь в виде исключений. С другой стороны, само понятие «чистой филантропии» традиционно трактуется как синонимичное «альтруистической



благотворительности», не подразумевающей ориентации компании на получение соответствующих бизнес-эффектов. В авторской же трактовке, данный уровень КСО также согласован с тройным итогом, а в качестве причин «чистой филантропии» приводятся «стратегические ценности»? 3) представляется неудачной терминологическая интерпретация ответственного управления дуальным образованием в качестве «интеграции» процесса дуального образования и процесса управления КСО. Системно выстроенный процесс ответственного управления организацией, как таковой, не существует вне управления отдельными функциями.

Выбор официальных оппонентов – д-ра экон. наук, доц. Б.С. Батаевой, д-ра экон. наук, доц. А.Г. Дементьевой обосновывается их высокой научной квалификацией и значительным вкладом в развитие проблематики корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности, менеджмента корпоративных и трудовых отношений, подтверждающихся научно-исследовательскими работами и многочисленными публикациями, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Выбор ведущей организации – ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (г. Екатеринбург) обусловлен широкой известностью трудов ее научно-педагогических работников и признанием научных достижений в области корпоративного управления, корпоративной социальной ответственности и управления человеческими ресурсами.

**Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:**

**разработана** новая научная идея о развитии институциональной модели корпоративной социальной ответственности, включающая три уровня установления обязательств корпораций перед стейкхолдерами (нормативно-правовой, добровольно контрактный и добровольно филантропический) и обогащающая концепцию корпоративной социальной ответственности знанием о системе менеджмента социальной ответственности компаний корпоративного типа в сфере

практико-ориентированного (дуального образования) как области совместных социальных инвестиций бизнеса и государства;

**предложены** оригинальные суждения о формировании системы менеджмента социальной ответственности на основе институциональной модели корпоративной социальной ответственности, представленной в виде уровневой иерархии обязательств компаний корпоративного типа перед заинтересованными сторонами, и являющейся основанием установления порядка выполнения и контроля обязательств со стороны стейкхолдеров на основе процессного подхода к управлению;

**предложен** нетрадиционный подход к управлению процессом подготовки производственного персонала как подсистеме системы корпоративной социальной ответственности, используя соответствующие уровню современного развития экономики теоретические модели и международные стандарты;

**доказана** перспективность использования новых идей в науке о применении институционального подхода к анализу локальных, отраслевых, региональных и национальных практик корпоративной социальной ответственности, а также к разработке целевых и типовых моделей корпоративной социальной ответственности, учитывающих нормативно-правовые ограничения деятельности корпораций, сужающих возможности формирования эффективных контрактов со стейкхолдерами;

**уточнено** содержание понятия «единица корпоративной социальной ответственности» как обязательства и как реакции компании корпоративного типа на требования и ожидания стейкхолдеров и **введена** измененная трактовка понятия «корпоративная социальная ответственность» как совокупности обязательств компании перед заинтересованными сторонами (стейкхолдерами), установленных законом и принятых дополнительно (сверх установленного законом минимума) по итогам переговоров, в результате заключения формальных и неформальных контрактов, а также собственных филантропических инициатив, направленных на развитие общества путем решения экономических, экологических и социальных проблем;

**Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:**

**доказаны** научные положения, вносящие вклад в расширение представлений о системе менеджмента корпоративной социальной ответственности как композиции стратегии, миссии и политики социальной ответственности, принятых на уровне корпоративного управления и транслируемых на уровень исполнительного менеджмента с целью организационного обеспечения процесса результативности социальных инвестиций по формальным и неформальным обязательствам перед стейкхолдерами;

**применительно к проблематике диссертационного исследования результативно использован** комплекс общенаучных и специальных методов исследования экономических явлений – теории управления, общего менеджмента, графического моделирования процессов, статистического анализа и ранжирования, структуризации целей, метода экспертных оценок, анкетирования, синтеза, сравнения, правовые и сравнительно-правовые, наблюдения;

**изложены** идеи и аргументы в пользу целесообразности формирования и внедрения системы менеджмента корпоративной социальной ответственности в сфере подготовки производственного персонала как одной из наиболее актуальных и востребованных подсистем внутренней системы корпоративной социальной ответственности и обширной области социальных инвестиций бизнеса в партнерстве с государственными образовательными организациями;

**раскрыты** несоответствия существующего методического инструментария управления корпоративной социальной ответственностью принципам институционального, процессного и системного подходов;

выявлена проблема недостаточной проработанности регулируемых государством норм требованиям, заложенным в обязательствах крупных компаний корпоративного типа перед стейкхолдерами по реализации корпоративных социальных инвестиций, в том числе вмененных законом;

**изучены** факторы, определяющие институциональную основу корпоративной социальной ответственности в совокупности с нормативно-правовыми требованиями государства и порядком формирования и реализации требований

формальных и неформальных контрактов, заключенных в ходе переговоров со стейкхолдерами, а также современных требований международных стандартов корпоративной социальной ответственности, представленных в качестве условий, учитываемых при построении структуры обязательств компании корпоративного типа при осуществлении социальных инвестиций, в том числе в реализацию программ подготовки производственного персонала;

**проведена модернизация** процессной модели управления корпоративной социальной ответственностью, в которой алгоритм управления, в отличие от классического, предусматривает необходимость анализа институциональной структуры обязательств компании корпоративного типа, улучшенный порядок проведения переговоров со стейкхолдерами с целью выявления их требований и ожиданий, а также применение нового методического инструментария в обоснование решений о выделении ресурсов (в виде социальных инвестиций) для реализации актуальных социальных проектов и программ компаний корпоративного типа с последующей оценкой их эффективности и публичной отчетности.

**Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:**

**разработаны и внедрены** новый методический подход к построению системы менеджмента корпоративной социальной ответственности, включающий интеграцию алгоритма процесса управления корпоративной социальной ответственностью и дуальным образованием, и методика оценки эффективности социальных инвестиций в подготовку производственного персонала компании корпоративного типа, которые прошли апробацию и внедрены в практику деятельности АО «Первоуральский металлургический завод», входящий в Группу компаний «Челябинский трубопрокатный завод»; в образовательные программы подготовки специалистов по менеджменту в Уральском государственном экономическом университете и Московской высшей школе бизнеса «Мирбис»; в деятельность Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов, Национального агентства развития квалификаций, Федерального

института развития образования РАНХиГС и Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей;

**определены** возможности и перспективы практического использования теоретических положений и методических разработок диссертационного исследования в деятельности компании корпоративного типа различных видов экономической деятельности;

**создана** система практических рекомендаций по формированию и развитию системы менеджмента социальной ответственности компаний корпоративного типа в сфере подготовки производственного персонала, включающая методику внедрения и документационного обеспечения процессной модели дуального образования, сформированной на базе интегрированного процесса управления корпоративной социальной ответственностью и дуальным образованием, алгоритм оценки и мониторинга дуального образования и расчет показателя эффективности социальных инвестиций;

**представлены** методические рекомендации по анализу институциональной структуры социальной ответственности компании корпоративного типа, созданию организационной структуры управления дуальным образованием на основе институциональной модели и схемы процесса корпоративной социальной ответственности, оценке и мониторингу результативности дуального образования, расчету коэффициента эффективности социальных инвестиций, получению обратной связи об удовлетворенности заинтересованных сторон системы дуального образования.

**Оценка достоверности результатов исследования выявила следующее:**

**теория** построена на известных, проверяемых научных положениях и результатах исследований в области стратегического и операционного менеджмента, корпоративного управления и управления человеческими ресурсами, согласуется с опубликованными экспериментальными данными по теме диссертации, раскрывающими сущность, структуру и отличительные особенности системы менеджмента социальной ответственности компании корпоративного

типа в сфере подготовки производственного персонала, возможности ее тиражирования и развития в современных российских условиях;

**идея базируется** на обобщении и систематизации отечественного и зарубежного опыта корпоративной социальной ответственности и практико-ориентированного (дуального) образования, анализе эволюции концепций систем управления и инструментов управления процессами организаций, на оригинальных суждениях относительно применения методологии управления бизнес-процессами к управлению корпоративной социальной ответственностью и подготовкой кадров;

**использовано** сравнение данных авторского исследования и данных, полученных ранее в исследованиях моделей корпоративной социальной ответственности и направлений социальных инвестиций российского бизнеса;

**установлено** качественное соответствие авторских результатов диссертационного исследования с выводами и результатами, представленными в авторитетных источниках по данной тематике;

**использованы** современные методики сбора и обработки исходной информации, представительные выборочные совокупности данных периодических аналитических отчетов о направлениях социальных инвестиций в России, данных нефинансовой отчетности российских и иностранных компаний, осуществляющих свою деятельность в Российской Федерации за пятилетний период (с 2013 по 2017 г.г.), обширные данные по итогам анализа нормативно-правовой базы Российской Федерации, Свердловской области, а также локальных нормативных документов, внутреннего учета и отчетности компании корпоративного типа, входящей в крупную интегрированную структуру и являющейся объектом внедрения результатов диссертационного исследования автора; результаты специальных исследований российских и зарубежных ученых.

**Личный вклад соискателя** состоит в его непосредственном участии в постановке цели и задач диссертационного исследования; в развитии теоретических положений и выводов, дополняющих научные концепции корпоративного

управления, корпоративной социальной ответственности, управления человеческим капиталом; в разработке методического подхода и методического обеспечения развития процесса управления корпоративной социальной ответственностью в целом, и в сфере подготовки производственного персонала в частности; в получении, обработке и интерпретации эмпирических данных об эффективности совместных социальных инвестиций бизнеса и государства в систему дуального образования, полученных лично автором; доказательстве целесообразности применения предлагаемых методик для практического использования компаниями корпоративного типа; в подготовке публикаций по теме диссертационного исследования и апробации результатов исследования в рамках научных мероприятий различного уровня.

На заседании 13 февраля 2019 года объединенный диссертационный совет принял решение присудить Поляковой А.Г. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования объединенный диссертационный совет в количестве 21 человек, из них 7 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании, из 28 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 21, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель  
диссертационного совета

Дворядкина Елена Борисовна

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Брыксина Наталья Владимировна

13 февраля 2019 г.