

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
Д 999.118.02, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮЖНО-
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)» МИНИСТЕРСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 26 декабря 2017 г. № 4

О присуждении Николаеву Николаю Алексеевичу, гражданство –
Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Методический подход к повышению эффективности труда на
основе управления вовлеченностью персонала в деятельность малого
предприятия» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (менеджмент) принята к защите 24 октября 2017 г. (протокол
заседания №3) объединенным диссертационным советом Д 999.118.02, созданном
на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
Минобрнауки РФ, 620144, г. Екатеринбург ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45,
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный
исследовательский университет)» Минобрнауки РФ, 454080 Челябинск, проспект
Ленина, 76, приказ Минобрнауки России от 10.05.2017 г. № 398/нк.

Соискатель Николаев Николай Алексеевич, 1983 года рождения, в 2005 году
окончил Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Уральский государственный горный
университет», работает директором производственно-торговой фирмы ООО

«Вагнер» и ассистентом кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Минобрнауки РФ.

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

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Кулькова Инна Анатольевна, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Минобрнауки РФ, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом.

Официальные оппоненты:

Белкин Владимир Никифорович – заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор, Челябинский филиал ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук», г. Челябинск, директор;

Базык Елена Федоровна – кандидат экономических наук, доцент, НАНЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ», г. Краснодар, кафедра государственного и корпоративного управления, доцент
дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» г. Барнаул в своем положительном отзыве, подписанном Евгением Сергеевичем Поповым, кандидатом географических наук, доцентом, проректором по научному и инновационному развитию, указала, что диссертация представляет собой самостоятельную научно-исследовательскую работу на актуальную проблематику. Диссертация содержит совокупность положений, характеризующихся научной новизной и свидетельствующих о личном вкладе автора в разработку проблематики управления вовлеченностью персонала. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Автором внесен вклад в решение важной в условиях современного состояния малого бизнеса научной задачи. По научному содержанию и по форме изложения материала

диссертационное исследование Николаева Николая Алексеевича является завершенной научно-квалификационной работой и полностью соответствуют п. 10.13, п. 10.20, п. 10.21 Паспорта специальности ВАК РФ (экономические науки). В целом, диссертация полностью отвечает требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842 (в ред. от 28.08.2017г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Соискатель имеет 21 опубликованную работу, в том числе по теме диссертации 15 работ (8,81 п.л., в.т.ч. авторских 8,26 п.л.), опубликованных в рецензируемых научных изданиях 5 работ (3,79 п.л., из них авторских 3,24 п.л.). Наиболее значимые из них: Николаев Н.А. Вовлеченность как фактор повышения результативности труда руководителя малого предприятия //Управленец. – 2013. – №6. – С. 38–41. – 0,5 п.л.; Николаев Н.А. Алгоритм повышения эффективности труда работников малых предприятий на основе управления вовлеченностью// Вестник Самарского государственного университета. – 2015. - № 5 (127). С. 194-209. – 1 п.л.; Кулькова И.А., Николаев Н.А. Методический подход к оценке эффективности труда работников малых предприятий, выполняющих функции развития // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №1 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/24EVN116.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/24EVN116 – 0,55 п.л.; Кулькова И.А., Николаев Н.А. Методические положения по оценке и развитию факторов формирования вовлеченности персонала в деятельность предприятия // Известия Уральского государственного горного университета. - 2016. Вып.4(44). - С. 88-93. – 0,83 п.л.; Николаев Н. А. Повышение уровня соответствия функций управления персоналом целям предприятия как фактор снижения оппортунизма сотрудников // Мир экономики и управления. 2017. Т. 17, № 1. - С. 114–125. – 0,9 п.л. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

На диссертацию поступило 11 отзывов. Все отзывы положительные, отмечается актуальность, научная новизна исследования, практическая значимость полученных результатов. Высказан ряд замечаний, носящих в своем большинстве дискуссионный, рекомендательный характер:

1) Заслуженный экономист Российской Федерации, д-р экон. наук, проф. кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет» Стровский Владимир Евгеньевич (г. Екатеринбург). Замечание: в качестве рекомендаций автору следовало бы подробнее раскрыть содержание понятия «отношение к предприятию как к собственному делу», определить структуру мотивов, определяющих вовлеченность сотрудников в деятельность малого предприятия.

2) Д-р экон. наук, доц., профессор кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» Коркина Татьяна Александровна (г. Челябинск). Замечание: в качестве рекомендаций автору можно было бы предложить провести эмпирический анализ влияния вовлеченности персонала на прибыль организации, текучесть кадров, результативность реализации стратегии развития и другие важнейшие социально-экономические показатели деятельности малых предприятий.

3) Д-р экон. наук, доц., профессор кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет» Кузнецова Альфия Рашитовна (г. Уфа). Замечание: в качестве рекомендаций автору следовало бы подробнее раскрыть виды и уровень мотивов сотрудников, проявление которых можно охарактеризовать как вовлеченность в деятельность предприятия.

4) Д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой «Экономика труда и производственных комплексов» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» Санкова Лариса Викторовна (г. Саратов). Замечание: соискателем предлагается оригинальный методический

подход к оценке уровня вовлеченности персонала, однако не приводятся аргументов о преимуществах авторского подхода перед другими существующими подходами к оценке вовлеченности персонала. Необходимо пояснение соискателя по данному вопросу.

5) Д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой национальной экономики ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» Миэринь Лариса Александровна (г. Санкт-Петербург). Замечание: в качестве рекомендации автору можно было бы предложить в дальнейшей исследовательской работе дать характеристику основных материальных и социальных мотивов труда вовлеченных работников, а также более подробно описать методы управленческих воздействий на эти мотивы.

б) Д-р экон. наук, доцент, заместитель директора по научной работе ФГБУН «Институт экономики КарНЦ РАН» Курило Анна Евгеньевна (г. Петрозаводск). Замечания: на стр. 9 автор пишет, что «вовлеченность следует рассматривать как...характеристику отношения сотрудника к труду и предприятию, при котором он стремится выполнять свою работу с высокой эффективностью и улучшать социально-экономические показатели деятельности предприятия, активно участвовать в достижении целей и реализации стратегии развития предприятия». Данный тезис представляется спорным, поскольку указанные автором поведенческие характеристики могут быть следствием высокой мотивации сотрудника к получению материального вознаграждения, при этом он может безразлично относиться к предприятию, на котором работает. Автор использует категории «уровень вовлеченности» и «показатель вовлеченности», но в автореферате отсутствует их определение и не указаны единицы измерения (например, рис. 3. стр. 13). Дискуссионным является вопрос достоверности оценки внутренних характеристик вовлеченности, поскольку такая оценка носит достаточно субъективный характер и зависит от предубеждений руководителя в отношении оцениваемого сотрудника.

7) Д-р экон. наук, доц., профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг» ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» Родионова Наталья Владимировна (г. Владимир). Замечание: на стр. 10 на рисунке 1 автор включает в понятие «вовлеченность персонала», «мотивацию к труду, вызванную особым отношением сотрудника к достижению целей предприятия как к собственному делу...». Однако далее по тексту автор пишет, что вовлеченность включает «высокую мотивацию к выполнению своих обязанностей, вызванную особым отношением сотрудника к предприятию». Становится непонятным, что автор, все-таки, понимает под вовлеченностью персонала. На наш взгляд, в автореферате недостаточно раскрыты мотивы сотрудника, которые формируют его вовлеченность в деятельность предприятия, не описаны характеристики мотивов вовлеченности персонала.

8) Канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и персонала ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» Артамонова Марина Вадимовна (г. Москва). Замечание: требуется пояснение, насколько данный методический подход к управлению вовлеченностью персонала применим для средних и крупных предприятий с высокой численностью персонала.

9) Канд. экон. наук, доц., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления» Масалова Юлия Александровна (г. Новосибирск). Замечание: автору следовало бы подробнее описать алгоритм управления вовлеченностью персонала в автореферате, чтобы иметь более полное представление о работе.

10) Канд. экон. наук, научный сотрудник ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» Шивырьялкина Ольга Сергеевна (г. Челябинск). Замечание: представляется, что авторская трактовка понятия вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия

носит слишком общий характер. Непонятно, какое именно «отношение к предприятию как к собственному делу» формирует вовлеченность персонала и в каких характеристиках оно проявляется. На наш взгляд, автору следовало бы подробнее раскрыть содержание мотивов, которые формируют вовлеченность и их проявление в трудовом поведении сотрудников. В автореферате недостаточно раскрыт механизм влияния вовлеченности персонала на эффективность его труда. Непонятно, какие факторы вовлеченности персонала в первую очередь оказывают влияние на повышение эффективности его труда.

11) Канд. экон. наук, доц., заведующий кафедрой менеджмента и инновационных технологий ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» Арутюнова Диана Владимировна (г. Ростов-на-Дону). Замечание: в материалах, представленных в автореферате, говорится о том, что разработанный методический подход к оценке уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия включает принципы: оценки отношения к труду и трудового поведения; оценки вовлеченности в выполнение своих функций, вовлеченности в достижение целей и развитие предприятия, вовлеченности в улучшение социально-экономических результатов деятельности предприятия; количественную оценку поведенческого проявления вовлеченности персонала; определение уровня вовлеченности из количественных значений показателей вовлеченности, однако, это можно рассматривать как замечание, поскольку нет данных о том, какие качественные методы оценки уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия используются в предложенном методическом подходе.

Выбор официальных оппонентов (д-ра экон. наук, проф., заслуженного деятеля науки РФ В.Н. Белкина, канд. экон. наук, доц. Е.Ф. Базык) обосновывается их компетентностью в сфере управления эффективностью и вовлеченностью персонала, подтверждающейся научно-исследовательскими работами и многочисленными публикациями по проблеме диссертационного исследования, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Выбор ведущей организации

(ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», г. Барнаул) обосновывается ее широкой известностью научными достижениями в области эффективности труда и управления персоналом, активным сотрудничеством с предприятиями в сфере проблем управления эффективностью труда персонала.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея обоснования повышения эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия, обогащающая научные концепции управления персоналом;

предложены оригинальные суждения об управлении вовлеченностью персонала в достижение целей малого предприятия, основанные на процессном подходе, с применением авторского алгоритма, состоящего из пяти ключевых этапов, позволяющего обеспечивать повышение эффективности труда;

доказана эмпирически прямая зависимость эффективности труда персонала от уровня его вовлеченности в достижение целей малого предприятия, позволяющая выявлять резервы роста эффективности труда персонала;

введена измененная трактовка понятия «вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия», учитывающая, в отличие от имеющихся, уровень мотивации к достижению целей деятельности малого предприятия и внешнее проявление вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия;

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны научные положения, вносящие вклад в расширение представлений об управлении вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия, о зависимости эффективности труда от уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия;

применительно к проблематике диссертации результативно (эффективно, то есть с получением результатов, обладающих научной новизной) **использован** комплекс общенаучных и специальных методов исследования

(системный анализ и синтез, индуктивный и дедуктивный методы познания, моделирования, метод экспертных оценок, наблюдения, балльных оценок, метод «расщепления шкалы», специальные методы сбора и обработки данных);

изложены положения, раскрывающие сущность вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия как фактора повышения эффективности труда;

раскрыты несоответствия между необходимостью управления повышением уровня эффективности труда наемных работников, формирования отношения работника к развитию малого предприятия как к собственному делу и недостаточной проработанностью методического инструментария по управлению вовлеченностью персонала применительно к деятельности малого предприятия;

изучены факторы эффективности труда работников, позволившие идентифицировать качественные уровни вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия и описать характеристики работников каждого уровня;

проведена модернизация алгоритма оценки уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия, включающего принципы цикличности оценки, минимума, объективности, методы оценки, которые адаптированы к деятельности малого предприятия, систему показателей оценки уровня вовлеченности, шкалы оценок внутренних характеристик и поведенческого проявления вовлеченности;

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

разработаны и внедрены технологии повышения эффективности труда персонала малых предприятий на основе управления его вовлеченностью, включающие методический подход к оценке уровня вовлеченности персонала и алгоритм управления вовлеченностью, позволяющий обеспечивать подбор общих и индивидуальных методов управления персоналом;

определены перспективы практического использования теоретических положений и методических разработок диссертационного исследования в деятельности малых предприятий при решении задач, связанных с повышением

мотивации и вовлеченности персонала в достижение целей организации, а также в деятельности ВУЗов – при реализации образовательных программ подготовки и переподготовки кадров по дисциплинам: «Управление персоналом организации», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Основы менеджмента».

Основные положения и выводы, а также практические рекомендации были использованы:

- в торгово-инжиниринговой компании ООО «Вагнер-Екатеринбург» в качестве методической базы при реализации проекта по развитию вовлеченности персонала в деятельность предприятия в Екатеринбургском филиале;

- в интернет-магазине ООО «Айсберг фильтр» при разработке и реализации программы повышения вовлеченности торгового персонала;

- в Кыштымском и Челябинском филиалах мебельной фабрики ООО «Багира» в качестве инструмента управления при повышении вовлеченности персонала предприятия;

- в инжиниринговой компании ООО «Техноинжиниринг» при реализации программы повышения вовлеченности и деловой активности руководителей, специалистов и рабочих предприятия;

- ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» в учебном процессе при чтении лекций, проведении практических занятий, при руководстве курсовыми работами по дисциплинам: «Управление персоналом организации», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Основы менеджмента», а также в процессе руководства выпускными квалификационными работами;

создана система практических рекомендаций по управлению вовлеченностью персонала малых предприятий в целях повышения эффективности труда, включающая диагностику существующего уровня и реализации факторов вовлеченности, формирование у работников понимания и признания миссии, целей организации, разделения ценностей корпоративной

культуры, улучшение социально-психологического климата, создание системы стимулирования и мотивирования персонала, разработку и реализацию плана профессионального и должностного роста;

представлены методические рекомендации по применению инструментария оценки уровня, внешних и внутренних характеристик вовлеченности персонала, который адаптирован к деятельности малого предприятия, систему показателей оценки уровня вовлеченности.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых положениях и результатах исследований авторитетных отечественных и зарубежных ученых в области менеджмента, исследования которых охватывают проблемы повышения эффективности труда и управления вовлеченностью персонала;

идея базируется на анализе, систематизации и обобщении передового опыта развития систем управления персоналом, на оригинальных суждениях о применении инструментов управления вовлеченностью персонала для повышения эффективности его труда;

использовано сравнение авторских данных и данных, полученных ранее в результате исследований процессов управления вовлеченностью персонала в деятельность предприятия;

установлено качественное соответствие авторских результатов диссертационного исследования современным научным концепциям менеджмента и приоритетным направлениям развития персонала малых предприятий в условиях жесткой конкуренции и динамично меняющейся внешней среды;

использованы представительные выборочные совокупности данных об экономической деятельности малых предприятий, результаты собственного социологического исследования, проведенного методом опроса на основе гнездовой выборки малых организаций.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии в разработке и развитии теоретических положений, выводов, развивающих теорию управления вовлеченностью персонала в деятельность предприятия; разработке элементов методического обеспечения оценки уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия, апробации результатов исследования в практической деятельности малых предприятий, в обработке и интерпретации полученных эмпирических данных, в подготовке основных публикаций по тематике диссертационной работы, апробации результатов исследования в рамках научных мероприятий различного уровня.

На заседании 26 декабря 2017 года диссертационный совет принял решение присудить Николаеву Н.А. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 25 человек, из них 8 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании, из 29 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 25, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель

диссертационного совета Д 999.118.02

доктор экономических наук,

профессор



 Дворядкина Елена Борисовна

Ученый секретарь

диссертационного совета Д 999.118.02

кандидат экономических наук, доцент

 Брыксина Наталья Владимировна

26 декабря 2017 г.