

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.196.13
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Г.В. ПЛЕХАНОВА» МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело №__

решение диссертационного совета от «28» декабря 2016 г. № 43

О присуждении Косаревой Елене Александровне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 26 октября 2016 г., протокол № 35, диссертационным советом Д 212.196.13 на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации, 117997, Российская Федерация, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36; диссертационный совет создан приказом 98/нк от 09.02.2015 г., в состав совета были внесены частичные изменения приказом № 422/нк от 28.04.2015 г. и приказом № 1194/нк от 07.10.2016 г.

Соискатель Косарева Елена Александровна, 1972 года рождения, в 2004 году окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева» по специальности «Юриспруденция». Соискатель была прикреплена к федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации (кафедра управления человеческими ресурсами) для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук без освоения программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре. Косарева Е.А. является начальником

Организационно-правового управления и преподает на кафедре управления человеческими ресурсами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Шубенкова Евгения Валериевна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», кафедра управления человеческими ресурсами, профессор.

Официальные оппоненты:

1. Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный экономический университет», кафедра экономики труда и управления персоналом, заведующая кафедрой,

2. Пилипчук Надежда Валерьевна, кандидат экономических наук, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственный университет», кафедра национальной экономики, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, в своем положительном заключении, подписанном Самраиловой Екатериной Константиновной, доктором политических наук, кандидатом экономических наук, профессором, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом, указала, что диссертационное исследование является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, в которой присутствуют обоснованные

теоретические и методические разработки, обеспечивающие формирование организационно-экономических инструментов развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации; представленную в ней совокупность научно-методических положений по разработке механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации в условиях современной экономики следует квалифицировать как решение актуальной научно-практической задачи, имеющей существенное народно-хозяйственное значение. Ведущая организация считает, что работа Косаревой Е.А. соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней» (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842), а её автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается направлениями проведения ими профильных научных исследований, а также соответствием пунктам 22 и 24 «Положения о присуждении ученых степеней».

Соискатель имеет 6 опубликованных работ по теме диссертации общим объемом 4,85 п.л. (авт. – 4,15 п.л.), опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 5 работ объемом 3,6 п.л. (авт. – 2,9 п.л.), в которых отражены основные научные результаты диссертационного исследования.

Публикации в рецензируемых научных изданиях:

1. Косарева Е.А. Формирование системы развития инженерных кадров организаций электроэнергетики [Текст] / Е.А. Косарева // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2016. – № 3 (87). – С. 98–105. – 1,0 п.л.
2. Косарева Е.А. Качество рабочей силы современных производственных организаций [Текст] / Е.А. Косарева, Е.В. Шубенкова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2015. – № 11–12. – С. 24–28. – 0,5 п.л. (авт. – 0,3 п.л.).
3. Косарева Е.А. Оптимизация персонала: вызовы и возможности [Текст] / Е.А. Косарева, Л.В. Карташова // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 1 (195). – С. 38–46. – 1,0 п.л. (авт. – 0,5 п.л.).

4. Косарева Е.А. Практические аспекты формирования и изменения трудовых ресурсов предприятия в современных экономических условиях [Текст] / Е.А. Косарева // Экономика устойчивого развития. – 2014. – № 4 (20). – С. 113–118. – 0,5 п.л.

5. Косарева Е.А. Теоретические вопросы развития трудовых ресурсов предприятия [Текст] / Е.А. Косарева // Экономика устойчивого развития. – 2014. – № 3 (19). – С. 116–120. – 0,6 п.л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы из: ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, отзыв подписал **Волгин Николай Алексеевич**, д.э.н., проф., заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора; ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», отзыв подписала **Санкова Лариса Викторовна**, д.э.н., проф., заведующая кафедрой «Экономика труда и производственных комплексов»; ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», отзыв подписала **Вукович Галина Григорьевна**, д.э.н., проф., заведующая кафедрой экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», отзыв подписала **Федченко Анна Александровна**, д.э.н., проф., заведующая кафедрой экономики труда и основ управления; ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», отзыв подписал **Алиев Исмаил Магеррамович**, д.э.н., проф., профессор кафедры экономики труда; ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова», отзыв подписал **Галиахметов Раиль Ахсанович**, д.э.н., проф., проректор по научной и инновационной деятельности.

Все отзывы положительные, но в них содержатся следующие замечания: 1) в работе следовало бы более четко сформулировать формы государственной поддержки развития работников инженерного труда, представить нормативно-правовые акты в сфере повышения уровня квалификации работников инженерного труда; 2) на стр. 11 автореферата на рис. 1 «Качественные характеристики рабочей

силы» среди требований к работникам указываются «способность действовать инициативно» и «готовность к освоению инновационных методов и технологий». Данные требования в разной степени применимы к различным категориям работников организации; 3) представляется целесообразным уточнить типологию рисков (стр. 12 автореферата, рис. 2), влияющих на развитие рабочей инженерных кадров за счет введения в нее «глобализационного» риска (связанного с необходимостью учета мировой конъюнктуры на рынке труда, интернационализации производства, трендов в международной кооперации труда, неравномерности экономического развития стран и др.); 4) в рамках предложенного механизма развития рабочей силы разработана программа профессионально-квалификационного и личностного развития рабочей силы, обеспечивающая улучшение личностно-квалификационных качеств работников за счет способности организации удерживать персонал (с. 17). В большинстве случаев происходит удержание исключительно ценных сотрудников, вносящих существенный вклад в работу компании. Основную массу сотрудников удерживают, если затраты на подготовку нового сотрудника превосходят затраты на удержание имеющегося; 5) дискуссионным является тезис о том, что интеллектуализация труда выражается, среди прочего, в «умении работников соблюдать правила и эффективно применять технологии», при этом далее отмечается, что «в числе характеристик рабочей силы особо важными становятся... способности работников к творческому труду» (с. 16-17). Соблюдение нормативов, правил, технологий исключает любую возможность проявления «творчества» в своей деятельности; 6) предлагаемые автором инновационные технологии, реализующие концепции комбинированного обучения, с использованием технологий e-Learning требуют от предприятий дополнительных вложений в разработку и внедрение практико-ориентированных программ обучения с учетом специфики отрасли и отдельно взятого предприятия. Это может повлечь дополнительные расходы, что может быть затруднительно для предприятий, испытывающих негативные последствия экономического кризиса; 7) в автореферате необходимо было подробнее раскрыть функции Центра оценки конкурентоспособности работников в организации; 8) при изложении седьмого

научного результата целесообразно было представить по каждому показателю оценки уровня развития рабочей силы предельное и нормативное значения, а также расчет показателя; 9) в автореферате недостаточно информации по количественным показателям, характеризующим инженерные кадры в стране и по отдельным видам экономической деятельности; 10) в представленной модели системы развития рабочей силы организации (с. 13 автореферата) не отражена отраслевая специфика.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны:

– содержательная модель системы развития рабочей силы инженерных кадров организации, обеспечивающая эффективное использование потенциала рабочей силы инженерных кадров, сбалансированность ее количественных и качественных характеристик, базирующаяся на стратегии развития рабочей силы и учитывающая состояние внешней среды, включая меры государственного регулирования качества рабочей силы, и механизмы саморегулирования качества рабочей силы инженерных кадров организации;

– механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации, содержащий экономические инструменты, обеспечивающие вовлечение инженерных работников в развитие организации и повышение эффективности ее деятельности;

– организационно-экономический инструментарий эффективного взаимодействия управленческих структур организации, осуществляющих функции всестороннего развития рабочей силы инженерных кадров, организацию их профессиональной переподготовки и повышения квалификации, обеспечивающий непрерывное профессионально-личностное развитие инженерных работников организации;

научно-обоснованная комплексная программа профессионально-квалификационного и личностного развития работников инженерного труда и механизм ее адаптации к условиям конкретной организации с учетом отраслевых особенностей;

предложены:

- качественные характеристики рабочей силы инженерных кадров организации, включающие, в отличие от существующих подходов, характеристики, имеющие ключевое значение для инновационного развития организации в условиях современных реалий социально-экономического развития страны и отдельных хозяйствующих субъектов (инновационность, адаптивность, уникальность);
- показатели и методика оценки качества рабочей силы инженерных кадров и эффективности системы ее развития на уровне организации, базирующиеся на учете предложенных автором ключевых качественных характеристик рабочей силы инженерных кадров, оценке уровня реализации компетенций, соответствующих основным критериям качества рабочей силы инженерных кадров, и обеспечивающие комплексную оценку их личностно-квалификационных качеств;
- алгоритм решения проблемы достижения желаемого уровня личностно-квалификационных характеристик рабочей силы инженеров в соответствии с планами развития организации;

доказаны:

- необходимость определения направлений и степени воздействия финансовых, информационно-коммуникационных, организационных, материально-технических факторов на особенности функционирования рабочей силы инженерных кадров конкретной организации при формировании и использовании механизма развития рабочей силы;
- системная роль развития и эффективного использования предложенных ключевых характеристик рабочей силы инженерных работников в структуре и функциях современных экономических систем, повышении их конкурентоспособности;

введена и обоснована авторская трактовка понятия «рабочая сила организации» и качественных характеристик рабочей силы инженерных кадров организации.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

применительно к проблематике диссертации результативно (эффективно, то есть с получением обладающих новизной результатов): использован комплекс

существующих методов обработки и анализа информации – сравнение, обобщение, системный и процессный подходы, методы экономического анализа, экспертных оценок, расчетно-аналитический метод;

изложены научно-обоснованные принципы построения эффективного механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации, учитывающего особенности ее качественной составляющей и роль ключевых качественных характеристик в формировании конкурентных преимуществ организации;

раскрыты важнейшие тенденции развития рабочей силы инженерных кадров, связанные с влиянием происходящих в современном мире инвестиционных, инновационных, информационных процессов, интеллектуализации труда и др. на особенности формирования, развития и использования рабочей силы инженерных кадров, а также основные проблемы их развития;

изучены особенности развития рабочей силы инженерных кадров, факторы и условия, влияющие на этот процесс;

проведена модернизация теоретических и методических подходов к формированию целостного механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации и отдельных его составляющих с учетом государственного регулирования и саморегулирования на уровне работника и организации, показателей и методов оценки качества рабочей силы и эффективности ее развития.

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

разработаны и внедрены в практическую деятельность теоретические положения и выводы, содержащиеся в диссертации, - материалы диссертационного исследования используются в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Экономика труда (продвинутый уровень)», «Развитие трудового потенциала организации»; предложенные Косаревой Е.А. подходы к построению модели развития рабочей силы инженерных кадров, элементы методических положений по оценке качества рабочей силы работников инженерных специальностей и предложения по их развитию приняты к использованию при формировании программы развития персонала ПАО «ОГК-2»;

методические рекомендации по разработке программ развития рабочей силы инженерных кадров, показатели и методы оценки качества рабочей силы, методики оценки эффективности развития рабочей силы инженерных кадров используются при формировании стратегии развития рабочей силы и программ развития персонала МРСК Сибири и «Интер РАО - Управление электрогенерацией», что подтверждено справками о внедрении;

определены основные факторы и условия развития рабочей силы инженерных кадров, способствующие инновационному развитию организации, и механизмы государственной поддержки развития рабочей силы инженерных кадров;

созданы методические рекомендации по разработке программ развития рабочей силы инженерных кадров; методики оценки качественных характеристик рабочей силы инженерных работников и эффективности программ развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации;

представлен организационно-экономический механизм развития рабочей силы инженерных работников на уровне организации, имеющий универсальный характер, а также алгоритм его адаптации к определенным условиям с учетом отраслевой специфики.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

теория вопросов развития и оценки качественных характеристик рабочей силы инженерных кадров организации, формирования на принципах системного подхода механизма такого развития построена на известных, проверяемых данных и фактах, а именно трудах отечественных и зарубежных ученых по проблемам воспроизводства и эффективности использования трудовых, человеческих ресурсов и рабочей силы, ее качества и конкурентоспособности, механизмов обеспечения формирования и развития рабочей силы, в том числе инженерных кадров, материалах научно-практических конференций, глобальной информационной сети Интернет, законодательных и нормативных документах Российской Федерации и её субъектов, статистических данных Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации;

идея базируется на анализе фактов, положений и результатов исследований, опубликованных в научных отечественных и зарубежных изданиях, практики российских организаций электроэнергетики в области развития рабочей силы инженерных работников, обобщении передового отечественного и мирового опыта в вопросах оценки рабочей силы, опросов экспертного сообщества, проведенных автором;

использованы данные официальных интернет-ресурсов, информационно-аналитических материалов исполнительных органов государственной власти, монографий и научно-аналитических докладов по исследуемой проблематике;

установлена логическая связь между существующими исследованиями в области развития рабочей силы работников инженерных специальностей, представленными в научной литературе и периодических изданиях, и авторскими выводами и предложениями по совершенствованию механизма и инструментов этого развития в условиях решения задачи перехода к инновационной экономике;

использованы современные методы сбора и обработки исходной информации, в том числе компьютерные технологии обработки материала, а также методы экономического анализа, опроса, сравнения, обобщения, логического обоснования.

Личный вклад соискателя состоит в постановке научной проблемы разработки теоретико-методических основ формирования и использования механизма развития рабочей силы инженерных работников организации как фактора повышения их конкурентоспособности; проведении исследования на всех его этапах; получении и обработке данных; личном участии в подготовке выводов и рекомендаций, определяющих научную новизну и практическую значимость диссертационной работы; личном участии в апробации результатов исследования посредством их обсуждения на научно-практических конференциях; подготовке публикаций с основными результатами исследования.

Диссертационная работа Косаревой Елены Александровны соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842.

На заседании 28 декабря 2016 года диссертационный совет принял решение присудить Косаревой Елене Александровне ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.08 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 21 человека, из них 8 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 26 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 21, против - нет, недействительных бюллетеней - нет.

Председатель
диссертационного совета Д 212.196.13,
д. э. н., профессор



А.М. Асалиев

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.196.13,
к. э. н., доцент

И.В. Шарова

«29» декабря 2016 г.