

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
Д 999.240.03, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ», ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 23.12.2021 г. № 6

О присуждении Хоровинниковой Евгении Германовне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 22 октября 2021 г. (протокол заседания № 5) диссертационным советом Д 999.240.03, созданным на базе ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – объединенный диссертационный совет Д 999.240.03) (344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина,1; 443100, г. Самара,

ул. Молодогвардейская, д. 244; 295007, г. Симферополь, пр. академика Вернадского, 4, приказ Министерства науки и высшего образования РФ № 344/нк от 17.04.2021 г.).

Соискатель Хоровинникова Евгения Германовна, 1988 года рождения, в 2010 году окончила ГОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» с присвоением квалификации «Экономист-менеджер» по специальности «Экономика и управление на предприятии». В 2010-2013 годах обучалась в аспирантуре ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в том числе: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность)).

В настоящее время работает старшим преподавателем кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» Института инженерно-экономического и гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет».

Диссертация выполнена на кафедре «Экономика промышленности и производственный менеджмент» Института инженерно-экономического и гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Гагаринская Галина Павловна, ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования, заведующий кафедрой «Экономика и управление организацией».

Официальные оппоненты:

Чуланова Оксана Леонидовна, доктор экономических наук, доцент, БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом;

Нагибина Наталья Ивановна, кандидат экономических наук, ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», доцент кафедры менеджмента и маркетинга

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» (г. Самара) в своем положительном отзыве, подписанном Солововой Н. В., д.пед.н., доцентом, заведующим кафедрой управления человеческими ресурсами, утвержденном первым проректором – проректором по научно-исследовательской работе, д.техн.н., доцентом Прокофьевым А. Б., указала, что диссертация Хоровинниковой Е. Г. представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, обладающую теоретической и практической актуальностью, ярко выраженной научной направленностью, в ней раскрывается авторский механизм идентификации качества управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, выступающий содержательным дополнением современного HR-менеджмента.

В отзыве отмечено, что новые научные результаты, полученные диссертантом Хоровинниковой Е. Г., имеют существенное значение для экономической науки и практики, выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Диссертация отвечает требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук.

Соискатель имеет 15 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 15 работ, общим объемом 6,64 п.л. (авторских – 3,32 п.л.), из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 7 работ, общим объемом 4,2 п.л. (авторских – 1,8 п.л.).

Наиболее значительные научные работы: 1. Хоровинников, А. А. Взаимосвязь корпоративной и академической систем управления знаниями в подготовке кадров промышленного предприятия [Текст] / А. А. Хоровинников, Е. Г. Хоровинникова, Л. Н. Бажутова // Финансовая экономика. – 2020. – № 6. –

- С. 223- 227. (0,5 п.л., в т.ч. авт. 0,17 п.л. – даны рекомендации по взаимодействию системы управления знаниями предприятия и образовательной организации);
2. Гагаринская, Г. П. Оценка удовлетворенности процессом инновационной трудовой деятельностью персонала предприятия [Текст] / Г. П. Гагаринская, Е. Г. Хоровинникова, Д. А. Журавлев // Финансовая экономика. – 2020. – № 8. – С. 147- 149. (0,3 п.л., в т.ч. авт. 0,1 п.л. – проведено социологическое исследование по удовлетворенности трудом сотрудников организации);
3. Хоровинников, А. А. Определение зависимости эффективности и скорости принятия управленческих решений от уровня цифровой компетенции персонала [Текст] / А. А. Хоровинников, Е. Г. Хоровинникова, Д. А. Журавлев // Финансовая экономика. – 2021. – № 5. – С. 96-101. (0,69 п.л., в т.ч. авт. 0,23 п.л. – разработаны показатели эффективности управления персоналом на основе цифровых компетенций, определены уровни цифровых компетенций сотрудников);
4. Хоровинникова, Е. Г. Принятие управленческих решений по внедрению информационных технологий в HR-менеджмент [Электронный ресурс] / Е. Г. Хоровинникова // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Том 8. – № 3. – Режим доступа: <https://1economic.ru/lib/112383>. (0,7 п.л.);
5. Хоровинникова, Е. Г. О проблемах применения проектного подхода в управлении промышленной организацией [Текст] / Е. Г. Хоровинникова // Наука. Технологии. Инновации : сб. науч. тр. Всерос. науч. конф. молодых ученых (02–06 декабря 2019 г., г. Новосибирск). – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. – С. 459-462. (0,3 п.л.);
6. Хоровинникова, Е. Г. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом в условиях цифровизации [Текст] / Е. Г. Хоровинникова // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы : сб. тр. VI Всерос. науч.-практ. конф (15-16 апреля 2021 г., г. Симферополь). – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – С. 411-414. (0,3 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили следующие отзывы (все отзывы положительные) от: д.э.н., профессора, проректора по научной работе и инновационной деятельности ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» Васина С. М., который в качестве замечания отмечает, что в

исследовании представлен функциональный подход, однако подробно не раскрыты основные функции в управлении трудовой деятельностью персонала, стоило бы более подробно обратить внимание на мотивацию трудовой деятельности персонала в условиях цифровизации; д.э.н, профессора, профессора кафедры «Менеджмент и информационные технологии», директора Курского филиала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» Вертаковой Ю. В., в своем отзыве указавшей, на то, что автором диссертации приоритетное внимание «оценке качества процессов управления трудовой деятельностью персонала» уделяется в ущерб рассмотрению собственно «качества и продуктивности трудовой деятельности» и проблем их устойчивого роста, также отметившей, что автору стоило бы включить самостоятельно выполненные прикладные количественные расчеты, что могло бы дополнительно характеризовать достоверность получаемых выводов и предлагаемых рекомендаций; д.э.н., доцента, директора Института экономики ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса» Кара А. Н., по мнению которой автору стоило больше внимания уделить вопросу отбора персонала при найме в условиях цифровизации; д.э.н., доцента, профессора кафедры «Экономическая безопасность и управление инновациями» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» Киселевой О. Н., в своем отзыве отметившей, что рисунок 7 на стр. 22 автореферата содержит лишь последовательность выполнения определенных действий, тогда как описание алгоритма требует использования более широкого набора графических инструментов и указание входных данных, результатов и других элементов, а также, высказавшей пожелание, что на рисунке 4 (стр. 18 автореферата) следовало бы указать конкретные показатели по каждой из представленных групп, вместе с тем было отмечено, что автором недостаточно подробно раскрыт вопрос развития цифровых компетенций персонала, являющегося одним из ключевых в аспекте цифровой трансформации деятельности хозяйствующего субъекта; к.э.н., доцента, профессора кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» Коноваловой В. Г., которая не отмечает замечаний к автореферату

диссертации соискателя; д.э.н., профессора, проректора по науке и инновациям, заведующего кафедрой «Менеджмент и экономика предпринимательства» ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г. Ф. Морозова» Морковиной С. С., в качестве замечания отметившей, что автором недостаточно подробно в автореферате представляется расчет общего показателя качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации; д.э.н., профессора, профессора кафедры менеджмента ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» Никулиной И. Е., по мнению которой, не достаточно полно раскрыты упомянутые на стр. 15 факторы внешней и внутренней среды организации, формирующие вызовы и угрозы, влияющие на процесс управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации; д.э.н., профессора, профессора кафедры общей экономической теории и истории экономической мысли ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» Плотникова В. А., в качестве замечания отметившего, что в работе стоило уделить больше внимания функциям управления, реализуемым при управлении трудовой деятельностью персонала предприятий в специфичных условиях цифровизации; д.э.н., профессора, декана факультета государственного, муниципального управления и экономики народного хозяйства Среднерусского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Полянина А. В., по мнению которого, в предложенной автором функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации можно расширить перечень объектов управления (стр. 20), а также более подробно представить расчет скорости внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала (стр. 21); д.э.н., профессора, декана факультета среднего профессионального и предпрофессионального образования, профессора кафедры менеджмента ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» Сураевой М. О., в качестве замечаний отметившей, что, во-первых, недостаточно подробно в исследовании проблемы

представлен процесс управления трудовой деятельностью персонала в новых условиях функционирования внешней среды (с. 15-16) и, во-вторых, из содержания теоретической части возникает нечеткое понимание, какую роль автор отводит функциям управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях перехода к цифровому формату работы.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их высокой квалификацией, авторитетом в научном сообществе, способностью определить научную и практическую ценность диссертации, а также наличием у них ряда научных публикаций в соответствующей профилю защищаемой работы области теоретико-экономического исследования.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обогащающая концепцию управления трудовой деятельностью организации в условиях цифровизации на основе функционального подхода, позволяющего обеспечить имплементацию инноваций и сокращение разрыва (отставания) процессов управления трудовой деятельностью персонала за счет снятия противоречия между организационной и цифровой культурой, что предполагает широкое использование ИТ-технологий в организации, формирование цифровой зрелости среды организации, расширение цифровой компетентности и разделение цифровых функций персонала,

предложена оригинальная гипотеза исследования заявленной проблемы, заключающаяся в том, что функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала организации в цифровой среде требует инновационного решения управленческих задач, ориентированных на усиление идентификации и принятие эффективных решений за счет широкого использования аналитических инструментов, разработку сетевых форм разделения и кооперации труда, формирования системы вознаграждения и удержания эффективных трудовых агентов и рациональной трудовой деятельности на основе принципов мотивации, эффективности, нормативности и «цифровой включенности»,

доказана актуальность и перспективность применения функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в цифровой среде, что позволяет расширить возможности организационного и аналитического сопровождения управленческого воздействия для формирования системы оценочных факторных и результирующих показателей качества этого процесса управления и на этой основе обеспечения повышения производительности труда персонала организации,

введены авторские трактовки понятий «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала», «инновации в процессе управления трудовой деятельностью персонала», что позволяет сформировать логику и этапизацию процесса управления трудовой деятельностью персонала, расширить возможности анализа механизма управления, осуществить его оценку качества на основе системы сбалансированных показателей и определить меры по удержанию или повышению уровня качества процесса управления трудовой активностью персонала организации.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, вносящие вклад в расширение представлений о том, что эффективность системы управления трудовой деятельностью персонала, как объекта управляющего воздействия, определяется синхронизацией организации процесса управления и процесса оценки качества управления, что позволяет привести в соответствие возможности ресурсов управления и направить процесс на обеспечение повышения производительности труда персонала,

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых методов исследования, а именно: аналитические методы (методы квалиметрии, морфологического анализа, причинно-следственных связей и корреляционного анализа, ситуационного анализа, экспертного оценивания), традиционные методы (анализа и синтеза, сравнения и аналогии), что обеспечило получение значимых результатов исследования, обладающих новизной, теоретической и прикладной ценностью,

изложены основные методические подходы к выделению факторов

прямого и косвенного влияния на процессы управления трудовой деятельностью персонала в зависимости от среды их возникновения (мега-, макро- и мезоуровня) с учетом специализации предприятий нефтегазовой промышленности, что позволило провести оценку их значимости и обосновать управляющее воздействие по иерархичности влияния,

раскрыто противоречие между временным и функциональным соответствием процесса становления цифровой среды организации и способностью системы управления трудовой деятельностью к адаптации персонала при формировании цифровых компетенций и цифровой культуры,

изучены причинно-следственные связи между факторными и результирующими показателями деятельности организации, обеспечивающее эффективное внедрение сбалансированной системы показателей оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала,

проведена модернизация динамической функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала путем разработки алгоритма оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала на предприятиях нефтегазовой отрасли, позволяющего учитывать влияние динамики внешней среды на параметры эффективного функционирования системы управления.

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

разработаны и внедрены практические рекомендации, используемые при выработке управленческих решений и реализации функционального подхода, к методике оценки процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, к процедуре совершенствования функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала и разработке алгоритма ее применения в практической деятельности ООО «Нова» (акт о внедрении), ООО ИК «СИБИНТЕК» (акт о внедрении),

результаты исследования в виде практических рекомендаций, применяемые в учебном процессе в ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» при преподавании учебных дисциплин обучающимся

по направлениям подготовки бакалавриата 38.03.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом (акт о внедрении),

определены перспективы развития теории и внедрения предлагаемого аналитического инструментария на предприятиях нефтегазовой отрасли, открывающие новые прикладные возможности функционального подхода к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации,

создана система методических подходов и оценочных практик по применению функционального подхода к управлению трудовой деятельностью персонала в нефтегазовой отрасли, оказывающего влияние на результирующие показатели и динамику их роста,

представлены практические и методические рекомендации по совершенствованию функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в рамках организаций нефтегазовой отрасли в целях синхронизации степени управляющего воздействия на устойчивое повышение производительности труда персонала.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных концептуальных положениях теорий управления, управления персоналом, управления человеческим капиталом, теории квалиметрии, критическом анализе научных публикаций отечественных и зарубежных ученых, согласована с фактическими и аналитическими данными применительно к данной предметной области исследования,

идея базируется на системном содержательном представлении процесса управления трудовой деятельностью персонала на основе проработки и сопоставления развития научных школ и концепций менеджмента, практическом подтверждении научной позиции автора относительно повышения производительности труда и результативности деятельности при применении функционального подхода и переходе на цифровые платформы,

использованы официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, положения и нормативно-правовые акты производственной сферы, материалы независимой аудиторской экспертизы организаций, специализирующихся на строительстве инфраструктуры и

обустройстве месторождений нефти и газа, монографии, статьи, авторами которых выступают признанные ученые – исследователи в сфере управления трудовой деятельностью персонала,

установлено, что представленные в диссертации результаты обладают научной новизной и практической значимостью, не противоречат фундаментальным положениям теорий управления;

использованы современные аналитические технологии обработки исходной информации и методы проведения исследования, обеспечивающие формирование сбалансированной системы показателей оценки качества процесса управления трудовой деятельностью, достоверность полученных результатов, аргументированную обоснованность практических рекомендаций, базирующихся на совершенствовании функционального подхода к управлению трудовой деятельностью в цифровой среде.

Личный вклад соискателя состоит в:

– непосредственном личном участии соискателя на всех этапах процесса исследования, постановке цели и задач исследования, получении исходных данных и обобщении существующих научных положений, анализе факторов внешней и внутренней среды, что позволило сформировать устойчивый понятийно-категориальный аппарат исследования, выделить основные подходы, методы, способы и логику процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации;

– разработке концепции функционального подхода к оценке процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, системы сбалансированных показателей, практического инструментария, шкал идентификации входных переменных и выходной переменной, методики оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала, обеспечивающих результативность исследования;

– обосновании теоретической концепции и практических результатов, в совокупности представляющих собой решение важной проблемы, обладающей существенной научной новизной и способной внести значительный вклад в развитие экономики;

– подготовке объема публикаций по теме диссертации, в том числе 7 статей в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания о недостаточном фундаментальном обосновании цифровой среды функционирования организации, о которой в диссертационной работе упоминается, как о свершившемся факте.

Соискатель Хоровинникова Е. Г. ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы и привела собственную аргументацию относительно рассмотрения значения цифровизации в системе внутренних и внешних факторов современной среды функционирования организации.

На заседании 23 декабря 2021 г. объединенный диссертационный совет принял решение присудить Хоровинниковой Е. Г. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования объединенный диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 6 докторов наук по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту – 0 человек, проголосовали: за – 16, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель объединенного
диссертационного совета
Д 999.240.03, д.э.н., профессор




Виктор Евгеньевич Реутов

Ученый секретарь объединенного
диссертационного совета
Д 999.240.03, к.э.н., доц.



Наталия Зиновьевна Вельгош

«23» декабря 2021 г.