

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.354.23 СОЗДАННОГО НА  
БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-  
ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ, ПО ДИССЕРТАЦИИ  
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от **22 декабря 2020 года №80**

О присуждении **Алиеву Ульви Алиевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Заседание диссертационного совета проводилось в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 734 от 22 июня 2020 г. и Письмом Минобрнауки России МН-3/3452 от 17.07.2020 г.

Диссертация **«Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами при переходе к экономическому либерализму»** по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 22 сентября 2020 г. (протокол заседания № 60) диссертационным советом Д 212.354.23, созданным на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21, Приказ о создании диссертационного совета №107/НК от 02.02.2018 г.).

Соискатель Алиев Ульви Алиевич, 1987 года рождения. В 2010 г. окончил ФГОУ ВПО «Северо-Западную академию государственной службы», (г. Санкт-Петербург). В 2017 году окончил ФГАОУ ВО «Санкт-петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения», Министерство науки и высшего образования РФ, (г. Санкт-Петербург). В период подготовки диссертации Алиев Ульви Алиевич являлся соискателем кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ. В настоящее время работает старшим преподавателем кафедры экономической безопасности ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

**Научный руководитель** - Будагов Артур Суменович, доктор экономических наук, доцент, директор Института технологий предпринимательства ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения» (г. Санкт-Петербург), Министерство науки и высшего образования РФ.

**Официальные оппоненты:**

Герасимов Кирилл Борисович, доктор экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» (г. Самара), Министерство науки и высшего образования РФ;

Иванов Сергей Анатольевич, доктор экономических наук, доцент, ФГБУН «Институт проблем региональной экономики РАН» (г. Санкт-Петербург), заведующий лабораторией проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона,

дали положительные отзывы на диссертацию.

**Ведущая организация** – ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» (г. Великий Новгород) в своем положительном отзыве, составленном и подписанном заведующим кафедрой технологий управления, доктором экономических наук, профессором Омаровым Магомедом Магомедкадиевичем и утвержденном проректором по научной работе и инновациям, доктором технических наук, профессором Ефременковым Андреем Борисовичем, указала, что структура и содержание диссертации находятся в логическом единстве, соответствуют избранной теме. Выдвигаемые диссертантом теоретические и методические положения, предлагаемые решения проблем, сделанные выводы и рекомендации, как результаты исследования, отличаются новизной постановки и содержания. Большинство разделов диссертационного исследования характеризуются насыщенностью теоретических положений, критическим анализом, высоким уровнем обоснованности и достоверности. Автореферат отражает основное содержание диссертации.

Это позволяет характеризовать представленное на защиту научное исследование как научно-квалификационную работу, соответствующую требованиям пп. 9-11 «Положения о присуждении ученых степеней» (в ред. Постановления Правительства РФ от 24.09.2013, №842) к кандидатским

диссертациям. На основании изложенного выше считаем, что автор диссертационного исследования Алиев Ульви Алиевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Соискатель имеет 7 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 7 работ, из них в рецензируемых научных изданиях - опубликовано 3 работы. Авторский вклад составляет 4,5 п.л. (в общем объеме научных изданий 5,1 п.л.). К наиболее значительным работам соискателя из числа рецензируемых научных изданий относятся:

1. Алиев, У.А. Социально –психологические аспекты управления человеческими ресурсами промышленных предприятий при переходе к либерально-рыночной модели / У.А. Алиев, В.И. Сигов// Журнал правовых и экономических исследований. Journal of Legal and Economic Studies. -2020. -N 1. – 0,6п.л.( вклад автора–0,3 п.л.);

2. Алиев, У.А. Управление человеческими ресурсами предприятий в условиях роста напряженности в социально-трудовых отношениях/ У.А. Алиев// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. –2020. -N 1(121). –0,5 п.л.;

3. Алиев, У.А. Влияние оплаты труда на напряжённость в системе социально-трудовых отношений / У.А. Алиев // Управленческое консультирование. –2020. -N 1 (133). –0,5 п.л.

Научные работы соискателя отражают результаты проведенного исследования и раскрывают основные положения, выносимые на защиту. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах. Научные труды представлены статьями в рецензируемых научных изданиях и материалах научных конференций.

#### **На диссертацию и автореферат поступили отзывы:**

1) ФГБОУ ВО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта» (г. Санкт-Петербург) от заведующего кафедрой менеджмента и экономики спорта, доктора экономических наук, профессора Верзилина Дмитрия Николаевича (последние события показывают, что в качестве дополнения можно предложить автору расширить базу эмпирического исследования ценностных систем работников на предприятия и учреждения стран СНГ, в первую очередь Киргизии, Украины и Беларуси. Такое дополнение, безусловно, повысило бы значимость данного

исследования для других участников экономических процессов на постсоветском пространстве);

2) ФГБОУ ВО «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации», Санкт-Петербургский филиал от директора, кандидата экономических наук, доцента Путихина Юрия Евгеньевича (на с.13 автореферата автором предложена ценностная система стратегического уровня управления персоналом организаций, включающая владельцев, менеджеров и отдел УП, осуществляющих во взаимодействии друг с другом такое управление. Автору следовало представить алгоритм такого взаимодействия и указать ее преимущества по сравнению с существующим порядком работы);

3) ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики» (г. Санкт-Петербург) от профессора факультета технологического менеджмента и инноваций, доктора экономических наук, профессора Максимовой Татьяны Геннадьевны (при этом хотелось бы дополнить работу автора экономическим сопровождением, позволяющим определить количественные характеристики не только для диагностики системы ценностей организации, но и экономического результата, в том числе, общих затрат, которые необходимы для совершенствования системы ценностной регуляции в управлении);

4) ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (г. Санкт-Петербург) от директора Высшей инженерно-экономической школы Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли, доктора экономических наук, профессора Родионова Дмитрия Григорьевича (в автореферате отсутствует информация о фактическом использовании результатов исследования на отечественных предприятиях).

**Выбор официальных оппонентов обосновывается** высокой квалификацией д.э.н., профессора Герасимова К.Б. и д.э.н., доцента Иванова С.А. в области управления социально-трудовым поведением на основе изучения ценностных ориентаций персонала, их авторитетом в научной среде, наличием за последние 5 лет научных работ, непосредственно связанных с темой оппонируемой диссертации и опубликованных в рецензируемых изданиях.

**Выбор ведущей организации** – ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» – обусловлен ее достижениями в области управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности, а также наличием опубликованных научных работ по тематике диссертации.

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

**разработан** новый научный подход, обогащающий научную концепцию управления либерально-экономическими отношениями, складывающимися на предприятиях между работодателями, менеджментом и наемными работниками, включающий теоретические положения об особенностях развития не только типичных для советского этапа административных отношений, но и социально-психологические факторы менеджеризма, обеспечивающие адекватные складывающейся ситуации трудовые отношения;

направления совершенствования механизма управления социально-трудовым поведением на основе изучения ценностных ориентаций персонала; направления совершенствования механизма интеграции информационно-аналитических инструментов в процессе управления на основе конкретных социально-экономических исследований на предприятиях;

направления совершенствования механизма интеграции отношений наемного труда в результате трансформации патерналистской модели управления в либерально-рыночную.

**предложены** оригинальные суждения о сценариях интеграции феномена делигитимации труда и прекаризации трудовых отношений на современном этапе развития экономики;

**доказано** наличие закономерностей инфраструктурных условий в процессе становления либерально-рыночных отношений; перспективность использования новых идей в области управления социально-экономическим поведением на основе ценностного подхода;

**введены** измененные трактовки основных понятий в области управления персоналом для этапа перехода от советского патернализма к экономическому либерализму: администрирование – менеджеризм; правовая и социальная ответственность всего персонала за результат - материальное стимулирование (оплата труда); изготовление качественной продукции за счет компетенций персонала - рентабельность и экономическая эффективность использования человеческих ресурсов; трудовое поведение гражданина в обществе и организации - экономическое поведение наемного работника на рынке труда.

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

обоснована технология управления человеческими ресурсами на основе системы ценностей, включающая вопросы разработки стратегических целей предприятия в области применяемых персонал-технологий, проведение

социально-психологических исследований и разработку рекомендаций по управлению человеческими ресурсами;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых методов исследования, в т.ч. метода анализа иерархий уровней управления, метода экспертных оценок и сценарного подхода;

изложены тенденции развития либерально-экономических отношений в управлении человеческими ресурсами предприятий в Российской Федерации; факторы, влияющие на изменения в ценностных ориентациях и социальных установках менеджеров при переходе от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджериству; определена ключевая роль менеджмента в управлении человеческими ресурсами на этапе перехода к отношениям экономического либерализма и поставлена проблема менеджериства как самостоятельного аспекта социально-экономических трансформаций.

раскрыт феномен делигитимации труда и прекаризации трудовых отношений на современном этапе развития экономики; обоснован вывод, что отношения наемного труда в современной России начали складываться только в результате социально-экономических трансформаций и против их институционализации работают такие тенденции как деиндустриализация экономики, научно-технический прогресс и сокращение численности производственного персонала;

изучены причинно-следственные связи между результативностью внедрения в управление таких социально-психологических категорий как «ценностные ориентации» и «социальные установки», определяющие выбор стратегических целей трудовой деятельности персонала в организации и общий когнитивно-эмоциональный фон отношения персонала к работе на предприятии, а также зависимость данных факторов от принятых в организации и реализованных на практике социальных технологий в управлении человеческими ресурсами.

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

разработана на основе конкретных социально-экономических исследований система практических рекомендаций по совершенствованию механизма управления человеческими ресурсами в условиях ориентации на единство производственного и внепроизводственного поведения персонала, определяемого таким фактором как «оплата труда - качество жизни» наемного работника.

определены перспективы практического использования теории управления на основе системы ценностей на этапе трансформации социально-трудовых отношений и ее адаптации к управлению человеческими ресурсами, обладающим различными системами ценностей и интеграции различных систем ценностей в условиях компромисса.

**Оценка достоверности результатов** исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных, фактах и согласуется с опубликованными результатами зарубежных и отечественных исследований, с темой диссертации, с данными органов государственной статистики и аналогичных исследований по проблематике управления человеческими ресурсами, подтверждающими результаты и положения, полученные автором в ходе данного исследования;

использовано сравнение авторских данных и данных, полученных ранее по рассматриваемой тематике: авторский подход к оценке результативности интеграции различных систем ценностных ориентаций в качестве инструмента инфраструктурной поддержки социальных аспектов менеджмента промышленных предприятий; авторская позиция к выбору показателей для оценки процесса перехода к либерально - рыночной экономике;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации с применением информационных технологий, сравнительного анализа, группировки, экспертных оценок.

**Личный вклад** соискателя состоит в: непосредственном участии в получении, отборе, обобщении и систематизации данных в процессе научного исследования, в разработке механизма интеграции информационно-аналитических инструментов современных систем управления; в решении поставленных в диссертации задач, личном участии в апробации результатов исследования в виде докладов на конференциях, подготовке основных публикаций по выполненной работе.

На заседании **22 декабря 2020 года**, протокол **№ 80**, диссертационный совет Д 212.354.23 принял решение присудить **Алиеву Ульви Алиевичу** ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

При проведении открытого голосования в ходе заседания диссертационного совета в дистанционном режиме диссертационный совет в количестве 14 человек (в том числе, 8 человек в дистанционном режиме в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 734 от 22 июня 2020 г. и Письмом Минобрнауки России

МН-3/3452 от 17.07.2020 г.), из них 5 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании из 21 человека, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за – 14, против – нет, воздержались – нет.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**

диссертационного совета Д 212.354.23

доктор экономических наук, профессор



*Уваров*

Уваров Сергей Алексеевич

**УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ**

диссертационного совета Д 212.354.23

кандидат экономических наук, доцент

*Барabanova*

Барabanова Марина Ивановна

22 декабря 2020 г.