

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.354.23  
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО 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 «16» ноября 2021 года № 108

о присуждении **Бобовой Алле Сергеевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов его труда» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите «14» сентября 2021 года, протокол № 100 диссертационным советом Д 212.354.23 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ (191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21, приказ о создании диссертационного совета №107/НК от 02.02.2018 г.

Соискатель **Бобова Алла Сергеевна**, 22 декабря 1986 года рождения.

В 2009 г. Бобова А.С. окончила ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов», по специальности «Экономика труда». В 2012 году окончила магистратуру ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов» по направлению «Экономика». В период с 2012 года по 2016 год проходила обучение (заочной формы обучения) на кафедре экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

С сентября 2011 г. по настоящее время Бобова А.С. работает в должности старшего преподавателя на кафедре экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

**Научный руководитель** – доктор экономических наук, профессор Алиев Исмаил Магеррамович, исполняющий обязанности заведующего кафедрой экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

**Официальные оппоненты:**

Иванов Сергей Анатольевич, доктор экономических наук, доцент Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики" (НИУ ВШЭ), ведущий научный сотрудник научно-учебной лаборатории политических исследований Института прикладных политических исследований;

Тарандо Елена Евгеньевна, доктор экономических наук, доцент Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет», профессор кафедры экономической социологии –

дали положительные отзывы на диссертацию.

**Ведущая организация:** Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (г. Москва). Отзыв составлен и подписан профессором кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета, доктором экономических наук, профессором Карташовым Сергеем Александровичем. Отзыв утвержден ректором, кандидатом экономических наук Кузьминой Ниной Николаевной. Ведущая организация, указала, что диссертационное исследование Бобовой А.С. выполнено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, соответствует п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 № 842), а ее автор Бобова Алла Сергеевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

**Наиболее существенные положения и результаты диссертационного исследования** нашли отражение в 14 научных печатных и электронных работах общим объемом 5,82 п.л. (вклад автора – 3,91 п.л.), в том числе 4 научные статьи в журналах, входящих в перечень рекомендуемых ВАК России изданий для публикации материалов по докторским и кандидатским диссертациям, также 2 статьи - в международной базе цитирования «Скопус» (Scopus) и Web of Science.

**Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России:**

Бобова, А.С. Система КРІ как инструмент оценки деятельности работника / А.С. Бобова // Журнал правовых и экономических исследований. - 2016. - No2. - С.72-76. (0,45);

Бобова, А.С. Основные этапы построения системы сбалансированных показателей и разработки мотивационной схемы оплаты труда на базе КРІ / А.С. Бобова, И.М. Алиев // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. - 2016. - No6. - С.82-87. (0,5/0,25)

Бобова, А.С. Основные этапы внедрения системы КРІ на предприятии / А.С. Бобова // Журнал правовых и экономических исследований. - 2016. - No4. - С.101-107. (0,6);

Бобова, А.С. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы развития / А.С. Бобова, И.М. Алиев // Журнал правовых и экономических исследований. - 2021. - No1. - С. 34–43 (0,34/0,17).

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

**На диссертацию и автореферат поступили отзывы (все отзывы положительные) из:**

1. ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» (г. Иркутск) от профессора кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами, доктора экономических наук, Заслуженного экономиста РФ, профессора Былкова Владимира Георгиевича (Замечание: В автореферате целесообразно было бы раскрыть этапы адаптации разработанной автором методики для применения в том числе и в других отраслях, поскольку в работе прослеживается ярко выраженный потенциал к унификации разработанных автором предложений);

2. ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена» (г. Санкт-Петербург) от заведующего кафедрой экономической теории и экономического образования, кандидата экономических наук, доцента Вахитовой Лидии Рустамовны (Замечание: Рассмотрение текста автореферата позволяет сделать следующее замечание: автор делает основные выводы и формулирует рекомендации, основываясь преимущественно на материалах одной отрасли – телекоммуникации. В то же время, представляется очевидной возможность их применения в ряде других отраслей с учетом особенностей их положения и перспектив развития);

3. ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения» от заведующей кафедрой экономики высокотехнологичных производств, доктора экономических наук, профессора Власовой Виктории Михайловны (Замечания:

1. В тексте автореферата недостаточно полно раскрыты основания для выбора теорий, сопрягаемых автором в ходе исследования (теорий управления и теории поколений). Более детальная аргументация данного аспекта, а также развернутая классификация альтернативных подходов в области поведенческих исследований, на наш взгляд, обогатила бы авторскую работу;

2. Одним из пунктов научной новизны автор выдвигает развитие терминологического аппарата теории стимулирования, в частности, оригинальной трактовки определения термина «заработная плата» (с.12). На наш взгляд, данное определение практически ничего не меняет по сравнению с традиционным.

3. Автор утверждает, что им разработана «авторская методика формирования компонент Ценностного уровня ( $\mu G$ ), Ценностного вклада ( $\mu KPI$ ), Ценностного мотива ( $\mu IY$ ), как инструментов материальной и нематериальной мотивации и стимулирования труда в методическом обеспечении управления персоналом» (с.7). К сожалению, из текста автореферата формализованной методики не видно. Скорее, это методические основы. Может быть, в диссертации, методика представлена именно как документ)

4. Фонда развития промышленности Санкт-Петербурга (г. Санкт-Петербург) от директора, кандидата экономических Шапиро Евгения Зиновьевича (Замечание: следует заметить, что оценка ценностного вклада через систему ключевых показателей (KPI) требует построения всесторонне обоснованной системы таких показателей, причем она должна в полной мере отражать основные сферы интересов работников и работодателей. При этом необходимо в полной мере учитывать специфику телекоммуникационных компаний. Вместе с тем, в качестве рекомендации, можно предложить дополнить автореферат описанием совокупности требований, лежащих в основе построения систем применяемых компаниями показателей оценки.);

5. Ассоциации «Хлебопеки Санкт-Петербурга» (г. Санкт-Петербург) от президента, доктора экономических наук, профессора Зорина Александра Сергеевича (Замечания: Автореферат диссертационной работы написан профессиональным языком с соблюдением правил научной стилистики, логической последовательности изложения, имеет ярко выраженную прикладную направленность. Тем не менее, из текста автореферата остается неясным, каким образом использование интегральной мотивационной формулы оказывает влияние на экономическую конкурентоспособность различных поколенческих групп и создает условия для роста человеческого капитала и развития личности через творческую самореализацию (стр.22 автореферата);

6. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет» от доцента кафедры экономики и управления,

кандидата экономических наук, доцента Угольников Владимир Владимирович (Замечание: В качестве недостатка следует указать, что из автореферата не видно, какие меры должны быть приняты при внедрении экономико-математического моделирования с точки зрения статистического и специфического преобразования результатов деятельности организации и работников);

7. Северо-Западного института повышения квалификации ФНС России от проректора по учебной и научной работе, кандидата экономических наук, доцента Поскочиновой Олеси Григорьевны (Замечание: Вместе с тем, в автореферате хотелось бы видеть прогнозную авторскую оценку ожидания эффективности внедрения в систему стимулирования труда ценностной мотивационной формулы);

8. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технологический университет)» от доцента кафедры системного анализа и информационных технологий, кандидата технических наук, доцента Ананченко Игоря Викторовича (Замечание: Интересна разработанная автором экономико-математическая модель зависимости системы ценностного поощрения работников от факторов, определяющих результаты и эффективность их работы. Между тем, остается не до конца понятным, почему автор исследования делает фокус именно на телекоммуникационной отрасли. Вместе с тем, данное замечание не снижает общую положительную оценку работы).

9. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации» от заведующей кафедрой социально-экономических дисциплин и сервиса, доктора экономических наук, доцента Кошелевой Татьяны Николаевны (Замечание: Следует также отметить, что содержание большинства рекомендаций имеет ярко выраженную практическую направленность, заключающуюся в определении возможностей использования предложенных теоретических и методических разработок компаниями телекоммуникационной отрасли (с.11 автореферата). Кроме того, следует подчеркнуть, что в автореферате прослеживается ярко выраженный потенциал к масштабированию разработанных автором методик и в рамках иных отраслей экономики, через их адаптацию под уникальные потребности различных производственных сфер (с.19 автореферата). Однако, несмотря на подобный потенциал, из текста автореферата остается неясным, какой алгоритм позволит произвести такую адаптацию, а также каковы перспективы такого масштабирования (с.11 автореферата). По нашему мнению, рассмотрение данных вопросов сделало бы работу еще более информативной и дополнительно обогатило бы ее содержательную часть.).

Выбор официальных оппонентов обосновывается высокой квалификацией д.э.н., профессора Тарандо Е.Е. и д.э.н., доцента Иванова С.А. в области

организационно-управленческих отношений, возникающих в процессе формирования, функционирования и совершенствования методического обеспечения управления персоналом организации, наличием за последние 5 лет научных работ, непосредственно связанных с темой оппонируемой диссертации и опубликованных в рецензируемых изданиях.

1. Выбор ведущей организации – Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» – обусловлен ее достижениями в области организационно-управленческих подходов, направленных на формирование и устойчивое функционирование системы управления персоналом в организации, а также наличием опубликованных научных работ по тематике диссертации.

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

**разработана** новая научная идея, обогащающая научную концепцию современного менеджмента посредством предложения и обоснования теоретических положений, методологических основ, методических рекомендаций и организационно-управленческих подходов, направленных на формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов труда работников применительно к организационно-управленческим особенностям управленческого процесса в телекоммуникационной отрасли;

**предложены** оригинальные суждения, модифицирующие задачи в области формирования методического обеспечения управления персоналом на основе результатов оценки его труда, включая авторские подходы к интерпретации материального стимулирования как индикатора оценки результатов труда работников в системе управления персоналом организации;

**доказана** необходимость теоретико-методического обоснования усовершенствованного управленческого подхода к формированию методического обеспечения управления персоналом, с учетом современных и актуальных исследований в области теории менеджмента и его отдельных функциональных направлений, таких как мотивационные теории менеджмента, теории стратегического управления и т.д.;

**систематизированы** и обобщены основные взаимосвязи между постулатами, исследуемых автором теорий управления и теории поколений, посредством которых достигается эффективность развития методического обеспечения управления персоналом и полученными практическими результатами, направленными на оптимизацию целого ряда функций данного методического обеспечения в исследуемой области в телекоммуникационной отрасли.

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

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс качественных и количественных методов исследования, обеспечивающих верифицируемую оценку проектируемого методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов труда работников, на базе чего спроектирована экономико-математическая модель зависимости системы ценностного поощрения работников от факторов, определяющих результаты и эффективность их работы;

изложены аргументы в пользу необходимости внедрения системы ценностного поощрения работников в организациях телекоммуникационной отрасли, в основе которой заложен принцип эффективности системы оплаты труда работников, обеспечивающийся построением ценностной мотивационной формулы на базе компонент Ценностного уровня ( $\mu_G$ ), Ценностного вклада ( $\mu_{KP}$ ), Ценностного мотива ( $\mu_{IV}$ ), как инструментов материальной и нематериальной мотивации и стимулирования труда в методическом обеспечении управления персоналом;

раскрыты основные принципы построения компонент ценностной мотивационной формулы как индикаторов оценки результатов труда работников, занимаемых ими должностей, а также ценностных характеристик самих работников организации в системе управления персоналом;

изучены современные тенденции в части подходов к формированию систем стимулирования с точки зрения управления персоналом; рассмотрен генезис экономических теорий и трансформация форм оплаты труда на основании ретроспективного анализа отечественной и зарубежной практики в данной области исследования;

выявлены предпосылки трансформации подходов к управлению на основе исследования теории поколений и теорий управления и установления их корреляционных связей;

проведена модернизация методических подходов к оценке результатов труда в телекоммуникационной отрасли как основы формирования методического обеспечения управления персоналом, построенного на принципах материальной мотивации и стимулирования труда работников.

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

предложена модель управления на основе разработанной автором теории IV и научно обоснована целесообразность ее применения в управлении персоналом организации;

расширен понятийный аппарат теорий стимулирования и управления персоналом за счет введения в научный оборот новых основополагающих понятий:

система ценностного поощрения, компонента Ценностного уровня ( $\mu_G$ ), компонента Ценностного вклада ( $\mu_{KPI}$ ), компонента Ценностного мотива ( $\mu_{IV}$ );

представлены основные характеристики эффективной системы оплаты труда, основанной на Ценностных уровне ( $\mu_G$ ), вкладе ( $\mu_{KPI}$ ) и мотиве ( $\mu_{IV}$ );

предложены методические подходы к оценке результатов труда работников в системе управления персоналом телекоммуникационной отрасли на базе ценностной мотивационной формулы, состоящей как из материальной, так и из нематериальной частей;

разработана:

авторская методика формирования компонент Ценностного уровня ( $\mu_G$ ), Ценностного вклада ( $\mu_{KPI}$ ), Ценностного мотива ( $\mu_{IV}$ ), как инструментов материальной и нематериальной мотивации и стимулирования труда в методическом обеспечении управления персоналом;

экономико-математическая модель зависимости системы ценностного поощрения работников от факторов, определяющих результаты и эффективность их работы.

**Оценка достоверности** результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных и фактах, характеризующих теоретические и методологические подходы к сущности и оценке современного методического обеспечения управления персоналом организации, что согласуется с данными по теме диссертации, опубликованными ранее;

идея базируется на теории и практике в области управления персоналом, анализе и обобщении различных теоретических подходов к исследованию современных тенденций и проблем в части оценки результатов труда работников, их материального и нематериального стимулирования, а также построения систем мотивации их эффективной деятельности;

использованы сравнения авторских данных с данными, полученными ранее, что обеспечило достоверную аналитическую и статистическую базу для проведения диссертационного исследования;

установлено качественное совпадение полученных результатов с выводами современных отечественных и зарубежных исследователей в области управления персоналом; при этом выносимые на защиту научные положения являются оригинальными и развивают современные теории менеджмента;

использованы современные и классические методики сбора и обработки исходной информации, обеспечившие корректное использование нормативно-правовых документов Российской Федерации, научных и научно-практических публикаций и материалов международных и национальных конференций, а также

сведений, размещенных на сайтах органов государственной власти различного уровня и научно-исследовательских организаций.

**Личный вклад** соискателя состоит в:

непосредственном участии на всех этапах изучения, сбора, обработки и анализа исходных данных, при определении цели и постановке задач по разработке теоретических и методических положений диссертации и обосновании ее научных результатов. Лично автором выполнено исследование, направленное на разработку теоретических, методологических и методических положений и управленческих подходов, направленных на формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов его труда; подготовке публикаций по положениям диссертации, выносимым на защиту; апробации результатов диссертационного исследования на научно-практических конференциях, где они получили одобрение научной общественности.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: профессор Фирова И.П. указала, что работе нет репрезентативности в виде таблиц, в которых была бы показана результативность и динамика развития социально-экономических отношений. Профессор Растова Ю.И. теория ХУ Макгрегора была опубликована человеческая сторона предприятия в 1960 году и в работе хотелось бы увидеть, кто взял на вооружение и в каких направлениях эта теория развивалась. Где ее применение дало научные результаты? Почему Ваша работа не обращается к последователям? Соискатель Бобова А.С. ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы и согласилась с замечаниями профессор Фировой И.П. и Растовой Ю.И.

На заседании «16» ноября 2021 года, протокол № 109 диссертационный совет Д 212.354.23 принял решение за новые научно обоснованные теоретические и методические положения в области управления развитием института технологического предпринимательства, имеющие существенное значение для развития страны, присудить Бобовой Алле Сергеевне ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 15 человек, из них 7 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (менеджмент) участвовавших в заседании, из 19 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту с правом решающего голоса 0 человек, проголосовали: за - 14, против - нет, недействительных бюллетеней – 1.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

диссертационного совета Д 212.354.23

доктор экономических наук, профессор



Уваров Сергей Алексеевич

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

диссертационного совета Д 212.354.23,

кандидат экономических наук, доцент

Барabanова Марина Ивановна

16 ноября 2021 г.