

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 224.008.01

на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

по диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 10 июля 2018 года № 7

О присуждении Беспаловой Наталье Александровне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования интеллектуального капитала организации»** по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите «10» апреля 2018 г., протокол заседания № 03, диссертационным советом Д 224.008.01 на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, дом 29. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №1050/НК от 31 октября 2017 года.

Соискатель Беспалова Наталья Александровна, 1989 года рождения, в 2010 году закончила Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Всероссийскую Академию Внешней Торговли по специальности – «Юрист со знанием иностранного языка», с «01» октября 2012 года по «01» октября 2017 года была соискателем при Аспирантуре Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). В настоящее время работает в должности юрисконсульта в Акционерном обществе «Мединторг» и по совместительству в АНО ВО «Институт социальных наук» в должности Преподаватель.

Диссертация выполнена в ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский

институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. В Управлении развития кадрового потенциала, регламентации и нормирования труда.

Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), главный научный сотрудник Отдела научно-исследовательских программ Факультета «Институт менеджмента и маркетинга» **Дудин Михаил Николаевич**.

Официальные оппоненты:

1. **Орлова Любовь Николаевна** - доктор экономических наук, доцент, профессор базовой кафедры Федеральной антимонопольной службы России, ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»;

2. **Шапиро Сергей Александрович** - кандидат экономических наук, доцент, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» профессор кафедры «Экономики труда и управления персоналом», дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления (ГУУ)», г. Москва, в своем положительном отзыве, подписанном кандидатом экономических наук, доцентом, профессором кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО ГУУ Коноваловой Валерией Германовной и кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Управление персоналом» ФГБОУ ВО ГУУ Ашурбековым Рафиком Ашурбековичем, а также утвержденном проректором ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», доктором экономических наук, профессором **Екимовой Ксенией Валерьевной**, указала, что диссертация Беспаловой Н.А. представляет собой завершенную научно-квалификационную работу, в которой решена актуальная научная задача по разработке теоретических и методических основ активизации деятельности современных организаций, имеющая значение для развития теории и практики экономики труда. Предложения и рекомендации, обоснованные автором, могут быть использованы для разработки стратегий развития хозяйствующих субъектов, а также

для подготовки управленческих кадров в ВУЗах.

Соискатель имеет семь опубликованных работ общим объемом 3.4 п.л. (авторский объем - 1.6 п.л.) Среди публикаций три изданы в научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки для публикации материалов диссертации.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

Соискатель имеет 7 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 7 работ, из них 3 – в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России для публикации материалов диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. 1. Беспалова Н.А. Становление профессиональных компетенций персонала в системе формирования интеллектуального капитала предпринимательских структур // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2017. № 2. С.56-60, 0,4 п.л.; 2. Катульский Е.Д., Беспалова Н.А. Методические подходы и проблемы в оценке стоимости интеллектуального капитала // МИР (Модернизация, инновации, развитие). 2016. Том 7, № 4(28). С.84-88, 0,6 п.л.; 3. Катульский Е.Д., Беспалова Н.А., Клепова Т.А. Мировой рынок трудового потенциала в контексте анализа европейского миграционного кризиса // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2016. № 3-4. С.60-67, 0,6 п.л.; 4. Катульский Е.Д., Беспалова Н.А., Совершенствование государственного регулирования рынка труда в России // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. №13. С.16-23 – 0,4 п.л.; 5. Лясников Н.В., Беспалова Н.А. «Зеленая экономика» как стратегический фактор выхода государства из сырьевой зависимости // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. №14. С. 42-49 – 0,5 п.л.; 6. Лясников Н.В., Беспалова Н.А. Совершенствование организационной структуры управления как фактор повышения устойчивости предприятий туристической индустрии // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. № 12. С. 15-23 – 0,5 п.л.; 7. Беспалова Н.А. Актуальные вопросы развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих РФ в современных условиях // Лидерство и менеджмент. Том 4, №2 (Апрель-Июнь 2017) – С. 67-76 – 0,4 п.л.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и

заимствование материалов или отдельных результатов без указания источника не обнаружено.

На диссертацию и автореферат поступило 5 отзывов, в которых дана положительная оценка, подчеркивается актуальность, логичность изложения работы, высокий научный уровень, теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования:

1. Доктора экономических наук, профессора кафедры ИБМ-1 «Экономика и бизнес» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (Национальный Исследовательский Университет)» **Погребинской Екатерины Александровны**. Отзыв положительный. Замечания: 1) В автореферате следовало уточнить, на каком этапе жизненного цикла находятся компании, в зависимости от чего выстраивать тактику и стратегию развития интеллектуального капитала персонала организации как фактора формирования профессиональных компетенций; 2) Поскольку в работе были исследованы организации, в той или иной мере связанные с фармакологией автору следовало бы экстраполировать полученные результаты на отрасль в целом. Это позволило бы задействовать обратные связи с отраслевыми профессиональными компетенциями персонала и разработать методические рекомендации к типовым подходам к оценке стоимости интеллектуального капитала организации в фармакологии.

2. Доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой «Экономика и организация», ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет» **Секерина Владимира Дмитриевича**. Отзыв положительный. Замечания: 1) Автору следовало бы более подробно проанализировать возможности различных методик оценки эффективности программ обучения и рассмотреть их роль в управлении профессиональным развитием современной организации; 2) Нуждается в более подробном изучении опыт формирования профессиональных компетенций зарубежных стран.

3. Доктора экономических наук, доцента, профессора Департамента общественных финансов ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» **Федоровой Ирины Юрьевны**. Отзыв положительный.

Замечания: 1) Рекомендуется разработать и апробировать показатели компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников, которые могут быть трансформированы в конкурентные преимущества бизнес-модели; 2) Рекомендуется рассмотреть различные стандартизированные тесты для практического применения в практике управления организациями.

4. Кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой восточных языков ФГБОУ ВО «Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации» **Черных Елены Олеговны**. Отзыв положительный. Замечания: 1) В автореферат следовало бы ввести наиболее значимые математические расчеты для наглядной иллюстрации эффективности разработанных в результате научного исследования методик; 2) В автореферате было бы уместно разъяснить суть методики оценки компетентностно-мотивационного потенциала организации, как главного результата исследовательской работы.

5. Доктора экономических наук, профессора, главного научного сотрудника Лаборатории интеграции российской экономики в мировое хозяйство ФГБУН Института проблем рынка Российской академии наук (ИПР РАН) **Зиядуллаева Наби Саидкаримовича** и кандидата физико-математических наук, доцента, заведующего Лабораторией интеграции российской экономики в мировое хозяйство ФГБУН Института проблем рынка Российской академии наук (ИПР РАН) **Зоидова Кобилжона Ходжиевича**. Отзыв положительный. Замечание: хотелось бы более подробного анализа личного вклада автора.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследованиях в области рынка труда, занятости и профессиональных компетенций персонала, интеллектуального капитала организаций, наличием публикаций, соответствующих теме диссертации в рецензируемых научных изданиях, а также достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных исследований лично соискателем разработаны научные рекомендации,

позволяющие развивать профессиональные компетенции персонала и повышать эффективность формируемого интеллектуального капитала организации. Полученные конкретные результаты выражаются в том, что диссертантом:

- **предложены** к применению оригинальные научные выводы относительно взаимосвязи и взаимозависимости профессиональных компетенций персонала и интеллектуального капитала как экономического ресурса организации, а именно: предложено рассматривать профессиональные компетенции персонала как ключевой стратегический фактор, обеспечивающий формирование интеллектуального капитала организаций и оценивать их развитость на основе дифференцированного методического подхода. Обосновано, что освоение компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников – одна из ключевых управленческих функций, успешное освоение которой позволяет повысить стоимость интеллектуального капитала и значимость интеллектуальной ценности бизнес-модели организации (с. 36-47).

- **разработана** комплексная методика оценки профессиональных компетенций персонала, в основе которой лежит структурно-дифференцированный подход с использованием экономико-математических методов расчета основных показателей и которая включает два направления оценки: источников создания и следствий использования профессиональных компетенций персонала. Определены факторы формирования внутрифирменного механизма, на базе которых профессиональные компетенции персонала вовлекаются в процесс приращения стоимости организации, при принятии тактических и стратегических управленческих решений, обуславливающих быструю адаптацию к изменяющимся условиям (с. 48-65).

- **сформированы** предложения по развитию организационно-экономического инструментария анализа и расчета стоимости интеллектуального капитала организаций. Они включают адаптированные автором: коэффициент Тобина (как упрощенный подход к исследованию стоимости интеллектуального капитала); суммированную неосязаемую стоимость (Calculated Invisible Value); коэффициент добавленной стоимости, полученной в результате эксплуатации интеллектуального капитала (Value Added Intellectual Capital). Особенности данного инструментария

состоят в учете зрелости профессиональных компетенций персонала организации, влияющих на стоимость сформированного интеллектуального капитала (с. 65-78).

- **обоснована** перспективность разработки и внедрения в систему управления организациями подходов, позволяющих стимулировать развитие профессиональных компетенций персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации (78-90).

- **создана** модель, характеризующая оптимальность освоения компетентно-мотивационного потенциала сотрудников организаций. Модель основана на логически последовательной концепции оценки формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала и учитывает корреляцию между уровнем компетентностно-мотивационного потенциала и изменением стоимости интеллектуального капитала организации. Методическое обеспечение модели составили: распределение Пуассона (включающее соотношение суммы компетенций и суммы ценностей сотрудников); инструментарий расчета коэффициента добавленной стоимости, формируемой за счет эксплуатации интеллектуального капитала (VAIC); дескриптивный подход к оценке влияния суммы компетенций и суммы ценностей сотрудников на структурные компоненты интеллектуального капитала, учитываемые в коэффициенте VAIC (с. 127-137).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- уточнены базовые понятия компетентностного подхода к управлению персоналом организации (с. 36-47);

- доказана взаимосвязь и взаимозависимость профессиональных компетенций персонала и интеллектуального капитала организации (с. 23-36);

- разработана методика оценки стоимости интеллектуального капитала организаций. Особая значимость методики заключается в том, что она может быть использована организациями в рамках оценочно-аналитических процедур вне зависимости от организационно-правовой формы и этапа развития (с. 68-78);

- изучены и структурированы причинно-следственные связи профессиональных компетенций персонала организаций и социально-экономического роста организаций реального сектора экономики (с. 36-47);

- обоснована необходимость создания нового методического подхода к

управлению персонала, повышающего его эффективность. В его основе - формирование стратегической платформы для последовательного развития профессиональных компетенций персонала и сбалансированного экономического развития организаций, приращения их стоимости (с. 103-127).

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

- **разработаны** и внедрены на стадии апробации в практику управления организаций универсальные методики и алгоритмы, позволяющие повысить их конкурентоспособность и обеспечить стратегическую устойчивость в долгосрочный период на примере АО "МЕДИНТОРГ", ООО "ФАРМТРАНСФЕР", ГНЦ "НИОПИК" и др. Разработанные инструменты могут быть использованы в работе иных предприятий промышленно-производственного сектора страны. Свидетельством этого служат справки о внедрении научных результатов, приложенные к диссертационной работе;

- **определены** перспективы универсального использования теоретических выводов и рекомендаций диссертации на практике при создании эффективных стратегически устойчивых организаций;

- **создана** научно-практическая платформа управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации. Практическое применение представленных в диссертации предложений и рекомендаций позволяет разрабатывать альтернативы развития организаций в традиционном и инновационном ракурсе путем преобразования исходной информации, когда на выходе формируется последовательная периодизация плановых задач стратегического инновационно-ориентированного развития на кратко-, средне- и долгосрочный периоды.

- **представлены** выводы и практические рекомендации по дальнейшему обеспечению устойчивого и конкурентоспособного развития организаций на основе управления профессиональными компетенциями персонала, которые могут быть использованы также государственными и муниципальными органами при формировании научно-инновационной политики; при подготовке специалистов в области экономики труда.

Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в возможности: осуществления систематизации информационного материала по устойчивому развитию организаций; управления изменениями внутри организаций и оперативного реагирования на постоянно изменяющиеся внешние условия, что является решением важной экономической проблемы.

Оценка достоверности результатов исследования выявила следующее:

- **теоретические** положения диссертации основываются на изучении научных трудов ведущих зарубежных и российских ученых, посвященных вопросам формирования профессиональных компетенций персонала;

- **идея научного исследования базируется** на анализе и обобщении многолетнего накопленного российского и зарубежного опыта в области исследований по направлению экономики труда;

- **использованы** статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, нормативно-правовые акты Российской Федерации, научные публикации отечественных и зарубежных экономистов в сфере заявленной темы диссертационного исследования, материалы периодической печати, научных конференций и семинаров и отчетность анализируемых предприятий, а также современные методики сбора и обработки исходной информации;

- **установлена** достоверность полученных результатов, подтвержденная корректностью поставленных задач и вычислительных алгоритмов, правильностью используемых математических решений и объективностью исходных данных.

Достоверность результатов работы подтверждена успешной апробацией полученных результатов исследования, а также научными публикациями в рецензируемых журналах, включенных в перечень ВАК при Минобрнауки России.

Личный вклад соискателя состоит во всестороннем участии на всех этапах исследовательского процесса по разработке научно-методических положений и практических рекомендаций в области формирования профессиональных компетенций персонала, оказывающих влияние на формирование интеллектуального капитала организации; в личном участии в апробации результатов исследования; в подготовке научных публикаций по теме диссертационной работы.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и

соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования, непротиворечивостью методологической платформы, наличием основной идейной линии работы и взаимосвязью полученных заключений и выводов.

Диссертационное исследование соответствует требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации №842 от 24 сентября 2013г.

На заседании 10 июля 2018 г. диссертационный совет принял решение присудить Беспаловой Н.А. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 17 человек, из них 16 докторов наук по специальности 08.00.05, участвовавших в заседании, из 20 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени - 14, против - 1, недействительных бюллетеней - 2.

Председатель диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки РФ



Н.А. Волгин

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

10 июля 2018 г.