



ул. Лобачевского, дом 90, Москва, 119454, тел. 8 499-432-33-81, факс 432-33-70  
Lobachevsky str. 90, Moscow, 119454, tel. 8 499-432-33-81, fax 432-33-70  
ИНН 7729111625; ОГРН 1037739274693; КПП 772901001  
e-mail: info@atiso.ru; www.atiso.ru

134/45-752

06.07.2021

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ОУП ВО «АТиСО»

К. экон. н. Кузьмина Н.Н.



« 9 » июня 2021 г.

## ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертационную работу Верникова Виталия Александровича на тему: «Повышение производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях: социально-экономические методы, инструменты и факторы», представленную в диссертационный совет Д224.008.01 при ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, экономика предпринимательства)

### Актуальность темы диссертационного исследования

На современном этапе одной из проблем российской экономики является отставание предпринимательских организаций в части производительности труда от развитых стран, что во многом определяется недостатками в организации труда и управления персоналом.

Низкая производительность труда напрямую связана с недостаточной эффективностью системы управления персоналом, что является серьезной проблемой в развитии отечественных предприятий, представляющих различные отрасли экономики.

В мировой практике бизнес - деятельности постоянно ведется поиск наиболее рациональных форм и моделей организации труда и управления персоналом, предполагающих комплекс мер не только по развитию технологической инфраструктуры, но и по учету влияния «человеческого фактора»

на рост производительности труда.

В организации труда отражаются технологические особенности производства, опыт и методы работы персонала на практике. Поэтому формы организации труда должны быть динамичными и соответствовать меняющимся условиям производства. Поэтому с 2019 года в Российской Федерации реализуются несколько национальных проектов, направленных на повышение производительности труда и поддержку занятости населения.

Одновременно с этим следует отметить, что российская экономика одновременно считается в высокой степени трудоемкой по количеству затрачиваемых часов на труд, но в малой степени продуктивной по объему производимого продукта на один час затраченного времени на труд.

Для субъектов малого и среднего предпринимательства проблема снижения производительности труда является весьма острой, поскольку производительность труда есть одновременно и критерий эффективности предпринимательской деятельности, и источник формирования конкурентных преимуществ, и способ максимизации получаемых экономических выгод.

В немалой степени данная проблема связана и с тем, что существующие методико-методологические подходы к измерению, анализу, оценке производительности труда в большей степени ориентированы на деятельность крупных и крупнейших предприятий, но сложно применимы в рамках малых и средних предпринимательских организациях, потому что в крупных предприятиях весьма часто трудовые функции дублируются, а в малом и среднем предпринимательстве совмещаются.

В связи с вышеизложенным следует согласиться с автором, что назрела проблема в решении существующих пробелов оценки производительности труда и разрабатываемых на ее основе управленческих решений.

Актуальность выше обозначенных проблем, необходимость развития теоретико-методологической базы определили выбор темы исследования и круг рассматриваемых в диссертации вопросов.

В диссертационном исследовании была поставлена цель, имеющая важное теоретическое и практическое значение, а именно развить и дополнить существующие социально-экономические методы, инструменты и факторы повышения производительности труда в сегменте малого и среднего предпринимательства.

Для достижения цели исследования в работе были поставлены и решены следующие научные задачи:

- 1) разработать матрицу для исследования производительности труда работников предпринимательских организаций;

2) обосновать методическую основу моделирования динамически устойчивого развития предпринимательских организаций в контексте современных научных представлений о роли производительности труда работников в этом процессе;

3) структурировать и дать практико-методическое описание факторов, определяющих производительность труда работников в современных предпринимательских организациях;

4) предложить схему расчета заработной платы работников предпринимательских организаций в контексте методических рекомендаций по учету и анализу производительности труда, разработанных Министерством экономического развития РФ;

5) разработать пофакторную методику анализа производительности труда работников предпринимательских организаций;

6) обосновать алгоритм влияния производительности труда работников на результаты развития предпринимательской организации;

7) предложить схему формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций;

8) разработать социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях;

9) сформировать систему опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников.

#### **Получены научные результаты:**

1) разработана матрица исследования результатов труда работников предпринимательских организаций;

2) обоснована методическая основа моделирования динамически устойчивого развития предпринимательских организаций;

3) с учетом положений первого пункта научной новизны конкретизированы и научно обоснованы основные факторы, определяющие производительность труда работников предпринимательских организаций: трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы; материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности; профессиональная квалификация и трудовая компетентность;

4) предложена усовершенствованная схема расчета заработной платы работников предпринимательских организаций, созданная с учетом методических рекомендаций Минэкономразвития России по расчету производительности труда;

5) разработана пофакторная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций;

- 6) обоснован методический алгоритм оценки влияния производительности работников предпринимательских организаций;
- 7) разработан социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях;
- 8) сформирована система опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников.

**Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Диссертация Верникова В.А. отличается логичностью, самостоятельностью суждений, обоснованностью и достоверностью приведенных фактов и сведений. Работа построена на основе большого количества разнообразных источников, включающих отечественные и зарубежные научные труды в области экономики труда, экономика предпринимательства, экономической теории и управления персоналом и т.д.

Список использованных источников включает 483 наименования. В ходе исследования в достаточном объеме использованы монографии, препринты, научные статьи, доклады, диссертации ведущих отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и предпринимательства.

Кроме теоретических источников автором использован обширный массив статистических данных, находящихся в открытом доступе (Федеральная служба государственной статистики России, Евростат, Всемирного банка и т.д.). В работе использованы нормативно-правовые акты и программные, проектные документы, опосредующие становление, развитие и изменение социально-трудовых отношений в предпринимательском сегменте, в том числе в работе использованы открытые данные Министерства труда и социальной защиты, Министерства экономического развития, Министерства финансов, федерального агентства Роструд. Также в качестве информационной базы исследования в работе использованы данные, размещенные в сети Интернет на профессиональных тематических ресурсах, и данные управленческого учета предпринимательских организаций, выбранных в качестве объекта исследования.

Достоверность проведенного исследования в первую очередь обеспечивается тем, что в его основе лежит методологический подход, который позволил установить причинно-следственную связь между общими и специальными положениями экономики и социологии труда, институциональной теории и кадрового менеджмента.

Автором корректно используются известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций, а именно:

- контентный и сравнительно-исторический (компаративистский) анализ становления и эволюции теории, методологии и практики социально-трудовых отношений в институционально изменяющихся условиях организации и ведения предпринимательской деятельности;

- экономико-статический и финансово-экономический анализ тенденций и закономерностей изменения уровня производительности труда работников предпринимательских организаций в зависимости от влияния внешнесредовых или внутрисредовых факторов;

- системный и форсайтный анализ / моделирование для определения направлений повышения производительности труда в предпринимательском сегменте и обоснования эффективности этих направлений с точки зрения производительности труда работников предпринимательских организаций.;

- эконометрический анализ оценки тренда и прогнозирования производительности труда работников предпринимательских организаций;

Диссертант грамотно применяет средства программного обеспечения, что обеспечивает высокую достоверность результатов, полученных в ходе исследования.

Применение выше перечисленных подходов, принципов и методов позволило обеспечить обоснованность и достоверность проведенного анализа, теоретических и практических выводов.

### **Логика и структура диссертационной работы. Оценка содержания и оформления диссертации, ее завершенность в целом**

Содержание диссертации в полной мере раскрывает цель исследования. Задачи диссертационного исследования, сформулированные для достижения поставленной цели, нашли свое отражение в структуре диссертации, которая характеризуется логическим единством и последовательностью. Она включает в себя введение, пять глав, заключение в форме выводов, список использованных источников, приложения.

В первой главе диссертационной работы Верникова В.А. проводится анализ теоретико-методологических основ производительности труда работников в малых и средних предпринимательских организациях. В первую очередь диссертант исследует нормативное регулирование повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях (с. 16-24), проводит системный анализ взаимосвязи производительности труда и результатов развития предпринимательских организаций (с.25-51). В п. 1.3. исследуется деятельность предпринимательских организаций в системе современных социально-трудовых

отношений, а так же интегрируя концепцию потребностной мотивации трудовой деятельности и концепцию функциональной мотивации этой же деятельности, была разработана теоретическая матрица оценки профессиональной продуктивности работников предпринимательских организаций (с.51-66). Определено место и роль трудовых ресурсов в управлении развитием предпринимательских организаций (с.67-72).

Во второй главе диссертационной работы исследуется отечественная и зарубежная практика государственного регулирования развития предпринимательства в контексте повышения производительности труда, специфика и ключевые черты современного этапа социально-экономического развития отечественной экономики (с.73-89). Проведенный сравнительный анализ государственного содействия развитию предпринимательства и повышению производительности труда в России показал что лишь одно из четырех возможных направлений поддержки сегмента малого и среднего предпринимательства (упрощение доступа ко всем видам капитала; создание института развития и образования предпринимательских кадров; вовлечение субъектов малого и среднего предпринимательства в систему государственных заказов; обеспечение юридической и судебной защиты предпринимательских интересов, собственности) функционирует в России относительно нормально. Это направление, связанное с вовлечением малого и среднего предпринимательства в систему государственных и муниципальных контрактов (с.90-102). Поэтому далее в п. 2.3 главы второй автором исследована институциональная составляющая, которая позволила разработать подходы к моделированию динамически устойчивых форм развития малых и средних предпринимательских организаций.

Моделирование стратегического развития предпринимательских организаций предложено выстраивать на объединении форсайтных, хиндсайтных технологий и инструмента "канва бизнес-модели", дополненной сценарированием возможных альтернатив развития этого хозяйствующего субъекта. Такой подход позволяет выработать некоторое множество стратегических решений, на основе которых формируется дорожная карта, детализирующая движение предпринимательской организации к установленным целевым ориентирам с учетом влияния факторов производительности труда и профессиональной продуктивности работников (с. 103-129).

Третья глава диссертационного исследования посвящена анализу стимулирования развития предпринимательства как главного условия повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях. Автором выделены ключевые факторы, определяющие производительность труда работников малых и средних предпринимательских организаций: трудовая

мотивация, материальные и нематериальные стимулы; материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности; профессиональная квалификация и трудовая компетентность (с. 130-152), а также материальные стимулы в виде оплаты труда и прочих вознаграждений за труд, которые, безусловно, важны для стимулирования роста производительности труда работников малых и средних предпринимательских организаций, обосновывая степень важности удовлетворенности работников как самим трудом, так и его оплатой (с. 152-177). Разработана усовершенствованная методическая схема оплаты труда работников малых и средних предпринимательских организаций, разработанная с учетом методических указаний по расчету и учету производительности труда Министерством экономического развития РФ (с.177-190).

В четвертой главе показаны результаты масштабного исследования развитие методологии анализа и оценки производительности труда работников предпринимательских организаций.

Сначала автор проводит анализ методов исследования производительности труда, выделяя количественные и качественные методы и интегрирую эти методы в рамках специально разработанной аналитической модели, включающей исследование обеспеченности, компетентности и мотивации труда делая вывод, что такой подход позволяет выявить способности работников, установить потребности и предложить оптимальные решения, направленные на приращение показателей производительности труда.

Далее с использованием дифференциальных методов автор предлагает оценивать влияние производительности труда работников относительно уровня достижения стратегических целевых ориентиров предпринимательских организаций. Доказывая при этом, что при прочих равных условиях, высокая производительность труда работников обеспечивает накопление конкурентных преимуществ предпринимательской организацией, а, следовательно, это формирует запас её динамической устойчивости, что позитивным образом влияет на сохранение и воспроизводство рабочих мест в национальной экономике (с. 191-225).

В п. 4.3. предложен инструментарий формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций, который включает операционно-технологические, обучающе-развивающие и мотивационно-стимулирующие способы. Эти способы структурированы по типу инновационной активности, видам обучения и развития персонала, а также выраженности трудовой мотивации (с.226-239).

Пятая глава является логическим завершением работы. Автором в рамках данной главы разработан социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях,

который позволяет исследовать перспективы роста производительности труда работников предпринимательских организаций, выработать совокупность стратегических решений в этой области, которые не будут противоречить целевым или ценностным установкам бизнес-модели. Социально-экономический механизм дополнен разработанной системой опережающих показателей. Это позволяет планировать, моделировать и прогнозировать влияние производительности труда работников на стратегическую результативность предпринимательской организации (с.240-260).

Исследования проведенные в пятой главе позволили обосновать необходимость оптимизации подсистем управления исследуемых предпринимательских организаций, в том числе необходимость изменения подходов к мотивации и стимулированию работников в целях повышения производительности труда последних. Также предприятиям рекомендовано использовать наиболее прогрессивные подходы к организации обучения и повышению уровня профессиональной компетентности работников. Проведено прогнозирование стратегического потенциала и рисков развития предприятий в контексте предстоящих изменений. В предлагаемых сценариях прослеживается рост стратегического потенциала при одновременном некотором понижении внутренних рисков. Все выше изложенное обосновывает эффективность разработанных решений и в части социально-экономического механизма стратегического планирования и управления производительностью труда работников предпринимательских организаций (с.261-302).

Каждая глава заканчивается выводами. В заключение работы представлены основные выводы по всему исследованию. Содержание работы отвечает требованию единства и последовательности изложения, что позволяет сделать вывод о выполнении поставленных задач и завершенности исследования.

#### **Новизна исследования и полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Научная новизна исследования заключается в разработке и дополнении современных теоретико-методических и практических подходов повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях.

Основные научные результаты, полученные лично автором и составляющие научную новизну, состоят в следующем:

- 1) разработана матрица исследования результатов труда работников предпринимательских организаций. Производительность рассматривается как совокупность трех ключевых факторов: технологизации, профессиональных компетенций и мотивации. Обосновано, что именно мотивация (при должном уровне материально-технического и технологического обеспечения труда) определяет



уровень профессиональной компетентности и степень её использования в трудовой деятельности работников предпринимательских организаций, что обеспечивает рост производительности труда и повышение эффективности предпринимательской деятельности (с. 51-71);

2) обоснована методическая основа моделирования динамически устойчивого развития предпринимательских организаций. Моделирование предложено базировать на прогрессивных управленческих технологиях: Форсайтпроектировании и дорожном картировании, которые позволяют достоверно оценить внешнесредовые долгосрочные тренды, а также наличие потенциала у предпринимательской организации для следования этим трендам, что позволяет на практике реализовать одну из трёх бизнес-моделей, успешность эксплуатации которых определяется влиянием производительности труда работников (с. 103-128);

3) с учетом положений первого пункта научной новизны конкретизированы и научно обоснованы основные факторы, определяющие производительность труда работников предпринимательских организаций: трудовая мотивация, материальные и нематериальные стимулы; материально-техническое и технологическое обеспечение трудовой деятельности; профессиональная квалификация и трудовая компетентность. Дано описание и показана взаимосвязь между этими факторами, в контексте направлений повышения производительности труда и увеличения эффективности предпринимательской деятельности (с. 130-152);

4) предложена усовершенствованная схема расчета заработной платы работников предпринимательских организаций, созданная с учетом методических рекомендаций Минэкономразвития по расчету производительности труда. Схема расчета включает два компонента — базовую и переменную текущую часть заработной платы, которые и прямо, и опосредованно увязаны с индивидуальной производительностью труда работников на основе системы грейдов (объективно установленной ценности труда каждого отдельно взятого работника для предпринимательской организации), что позволяет вариативно обновлять систему трудовой мотивации в целях повышения производительности труда (с. 177-190);

5) разработана пофакторная методика анализа производительности труда работников предпринимательских организаций. Методика интегрирует производственно-технологические, компетентностные, социальнопсихологические параметры трудовой деятельности и демонстрирует силу и степень влияния производительности труда работников на результаты стратегического развития предпринимательской организации, т.е. позволяет многокритериально оценивать эффективность предпринимательской деятельности (с. 190-206);

6) обоснован методический алгоритм оценки влияния производительности труда работников на результаты развития предпринимательской организации.

Алгоритм включает два измерения: динамика производительности труда и уровень достижения стратегических целей предпринимательской организацией, а также эталонную шкалу, которая демонстрирует прямую корреляцию между двумя этими измерениями. При обратной корреляции выделены и описаны отклонения, которые могут быть связаны с краткосрочной конъюнктурой рынка, либо с монопольным положением предпринимательской организации на рынке деятельности (с. 206-225);

7) предложена схема формирования потенциала производительности труда работников предпринимательских организаций. Выделены три группы мер, позволяющих увеличить уровень производительности труда работников. Группировка проведена в организационно-технологическом, обучающеразвивающем и мотивационно-стимулирующем направлении. Между двумя последними направлениями показана эмпирическая взаимосвязь, которая подтверждает, что уровень производительности труда работников определяется их мотивационным приоритетом и влияет на эффективность предпринимательской деятельности (с. 226-238);

8) разработан социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях. Механизм интегрирует следующие современные управленческие технологии: системный анализ, сценарное планирование и управление изменениями. Это позволяет комплексно и разносторонне исследовать проблему низкой или снижающейся производительности труда работников и разработать решения в этой области управления, не противоречащие целевым установкам стратегии развития предпринимательской организации, её бизнес-модели, что в конечном счете повышает и трудовую производительность, и эффективность предпринимательской деятельности (с. 240-260);

9) сформирована система опережающих показателей стратегической результативности предпринимательских организаций во взаимосвязи с производительностью труда работников. Предлагаемый подход представляет собой комплексный аналитико-прогностический инструментарий, который позволяет объективно исследовать и социальную, и экономическую основу механизма, а также выявить факторы, которые негативно влияют на производительность труда работников и в конечном счете — на стратегическую результативность предпринимательской организации, т.е. на эффективность предпринимательской деятельности (с. 261-284).

Вышеуказанные положения относятся к области исследования 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, экономика

предпринимательства), пункты паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Минобрнауки России (экономические науки).

- 5.2. Труд как фактор экономической динамики.
- 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социальнотрудовых отношений.
- 5.6 Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью.
- 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Также диссертационное исследование выполнялось согласно соответствующим разделам Паспорта специальности 08.00.05 подраздела 8.

«Экономика предпринимательства», в том числе:

- 8.13. Стратегическое планирование и прогнозирование предпринимательской деятельности;
- 8.19. Многокритериальные оценки эффективности предпринимательской деятельности.

#### **Теоретическая значимость (вклад)**

В диссертации развит и дополнен ряд теоретических положений в области управления производительностью труда с учетом особенностей организации труда в малых и средних предпринимательских организациях:

а) предложена матрица исследования взаимосвязи между материальнотехническим обеспечением труда работников и результатами их труда с учетом интенсивности использования их профессиональной компетентности и сложившейся трудовой мотивации;

б) определены ключевые факторы, прямо влияющие на уровень производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях, показана взаимосвязь между факторами, создана факторная методика оценки производительности;

в) усовершенствованы теоретические подходы к формированию систем оплаты труда работников малых и средних предпринимательских организаций, учитывающие особенности организации труда в этих субъектах хозяйствования.

#### **Практический значимость (вклад)**

В диссертации разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию подходов к стратегическому управлению малыми и средними предпринимательскими организациями на основе изменения практики управления производительностью труда работников:

а) разработана практико-методическая схема расчета заработной платы, которая включает инструменты материального и нематериального стимулирования, а также компоненты, позволяющие учитывать персональный вклад каждого работника в формирование производительности всей предпринимательской организации;

б) создан социально-экономический механизм, который позволяет формулировать видение стратегии развития предпринимательской организации с учетом: обеспеченности последней трудовыми ресурсами; наличия актуальных профессиональных компетенций у работников и их действительной мотивацией к повышению производительности труда;

в) сформирована система опережающих показателей, которые позволяют анализировать и прогнозировать развитие предпринимательской организации в зависимости от динамики производительности труда работников.

### **Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации**

Результаты диссертационного исследования Верникова В.А. могут быть использованы:

- при подготовке бакалавров, специалистов и магистров по направлению «Экономика», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», **в программах переподготовки и повышения квалификации работников** малых и средних предпринимательских организаций.

- при разработке стратегии повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях в виде практических рекомендаций.

### **Дискуссионные вопросы и замечания**

1. Из материалов диссертации не в полной мере понятно, какое количество предприятий участвовало в выборке, какие отрасли они представляли. Исследование данного вопроса значительно повысило бы научную и практическую ценность работы.

2. Определенное замечание по поводу диссертационного исследования заключается в том, что в тексте работы представленный социально-экономический механизм управления производительностью труда работников в предпринимательских организациях, представлен без предшествующих процессов построения, данный механизм имел бы более выигрышной вид, если бы автор представил отдельно алгоритм построения данной методики (глава 5 стр. 240-260).

3. В качестве предложения для дальнейшего развития указанной темы было бы целесообразно расширить исследование в области изучения технологий инновационных дорожных карт повышения производительности труда в малых и

средних предпринимательских организациях, как инструментов обеспечения сбалансированного экономического роста предпринимательского сектора в условиях технологического перехода от Индустрии 2.0 и 3.0 к Индустрии 4.0.

4. Автор диссертационной работы анализирует значительный объем статистической информации, однако не указывает, как конкретно на практике будет осуществляться данный анализ. Возможно, следует оптимизировать данный анализ с помощью использования компьютерных программ.

5. Автору следовало бы более подробно рассмотреть проблемы совершенствования законодательства и нормативно-правового обеспечения деятельности предпринимательских предприятий, что несомненно бы повысило уровень исследования

### **Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней**

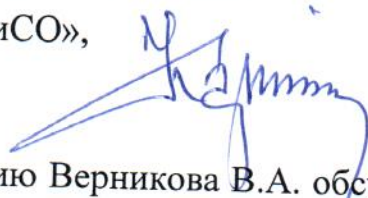
Диссертация Верникова В.А. представляет собой научно-квалификационную работу, в которой исследуется важная теоретическая и практическая проблема.

В теоретическом ракурсе основные выводы представленной диссертации не только демонстрируют решение автором крупной научной проблемы, но развит и дополнен ряд теоретических положений в области управления производительностью труда с учетом особенностей организации труда в малых и средних предпринимательских организациях. Результаты теоретического анализа позволили автору сформулировать практические предложения и рекомендации по совершенствованию подходов к стратегическому управлению малыми и средними предпринимательскими организациями на основе изменения практики управления производительностью труда работников.

Основные этапы работы, выводы и результаты представлены в автореферате. Содержание автореферата соответствует тексту диссертации. Оформление работы выполнено на уровне, отвечающим установленным правилам. Источники заимствования отмечены в работе ссылками на список используемой литературы. Результаты исследования прошли достаточную апробацию, были представлены на международных и всероссийских конференциях. Основные результаты исследования опубликованы в **42** научных публикаций общим объемом **62,6** п.л., из которых автору принадлежит **46,45** п.л. Среди публикаций — четыре монографии, 26 научных статей опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ, также 3 статьи в базе Scopus, 1 статья WoS.

На основании вышеизложенного считаем, что диссертационная работа Верникова В.А. «Повышение производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях: социально-экономические методы, инструменты и факторы» соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, и Паспорту специальностей ВАК при Минобрнауки Российской Федерации (экономические науки), специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, экономика предпринимательства, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда, экономика предпринимательства).

Отзыв подготовил  
профессор кафедры экономики труда  
и управления персоналом экономического  
факультета ОУП ВО «АТиСО»,  
д-р. экон. н., профессор



Сергей Александрович Карташов

Отзыв на диссертацию Верникова В.А. обсужден на расширенном заседании кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» с приглашением ведущих специалистов в области экономики труда и экономики предпринимательства, 28.06.2021 года (протокол №12).

Заведующий кафедрой экономики труда  
и управления персоналом экономического  
факультета ОУП ВО «АТиСО», к.экон.н., доцент



Сергей Александрович Шапиро

Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений» (ОУП ВО «АТиСО»)  
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90.  
Тел.: 8(499) 432-33-81  
e-mail: [rector@atiso.ru](mailto:rector@atiso.ru)

Подпись руки  
*Гаргайшова С.В.* Заверяю  
Начальник  
отдела кадров *Гусев*

Подпись руки  
*Шапиро С.А.* Заверяю  
Начальник  
отдела кадров *Гусев*