

**Заключение диссертационного совета Д 224.008.01, созданного на базе ФГБУ  
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства  
труда и социальной защиты Российской Федерации, по диссертации на  
соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № \_\_\_\_\_  
решение диссертационного совета от «08» февраля 2022 г. № 73

О присуждении **Троицкой Анне Александровне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация на тему: **«Совершенствование оценки трудового потенциала организации»** по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 7 декабря 2021 г. (протокол заседания № 68) диссертационным советом Д 224.008.01, созданным 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 о создании диссертационного совета № 1050/НК от 31 октября 2017 года (с изменениями в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.07.2021 № 754/нк).

Соискатель Троицкая Анна Александровна, 1980 года рождения, в 2001 году окончила бакалавриат Нижегородского филиала Государственного университета – Высшей школы экономики с присвоением степени бакалавра экономики по направлению/специальности «Экономика». В 2003 году соискатель окончила магистратуру Факультета экономики Государственного университета – Высшей школы экономики и получила степень магистра экономики по направлению «Экономика» (диплом АВМ 0093215). С 2010 по 2014 гг. обучалась в аспирантуре Нижегородского института менеджмента и бизнеса по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Работает с сентября 2009 г. по настоящее время в должности преподавателя Кафедры управления наукой и инновациями в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики».

Диссертационная работа «Совершенствование оценки трудового потенциала организации» выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в



Центре подготовки научных кадров.

**Научный руководитель** – Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».

**Официальные оппоненты:**

**Радько Сергей Григорьевич**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и менеджмента Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»;

**Шапиро Сергей Александрович**, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

дали положительные отзывы на диссертацию.

**Ведущая организация** – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный технический университет» – в своем положительном отзыве, подписанном Сироткиной Натальей Валерьевной, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой цифровой и отраслевой экономики, и утверждённом Дроздовым Игорем Геннадьевичем, и.о. первого проректора и проректора по науке, доктором технических наук, профессором, указала, что автору удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной. Работа выполнена на актуальную тему, имеет значимость для экономической науки и практики в сфере совершенствования оценки трудового потенциала организации, дополняет существующие теоретико-методологические положения экономики труда. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

Ведущая организация заключила, что Диссертация Троицкой А.А. на тему «Совершенствование оценки трудового потенциала организации» соответствует требованиям п.п. 9-14 «Положения о присуждении научных степеней», а её автор заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности «08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством – Экономика труда».

Соискатель имеет 18 опубликованных работ по теме диссертации, из них в



рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России, опубликовано 12 работ общим объемом 7 п.л.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: Троицкая А.А. Расчёт трудового потенциала организации на примере ОАО «Литейно-механический завод» // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – № 3. – С. 14 – 29; Гуськова И.В., Егоршин А.П., Троицкая А.А. Трудовой потенциал работника и организации: анализ и новые подходы // Труд и социальные отношения. 2021. №2. С 5-20; Гуськова И.В., Егоршин А.П., Троицкая А.А. Методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации // «Путеводитель предпринимателя». 2021. №2. С.200-211; Троицкая А. А., Мазин А. Л. Потенциал трудовой мобильности как компонент человеческого капитала работника // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 321-336; Троицкая А.А. Конкурентоспособный человеческий капитал работника: проблемы формирования и реализации // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. С. 647-657; Троицкая А.А. Понятие и классификация инновационных компонент человеческого капитала / И.В. Гуськова, А.А. Троицкая // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 10. С. 40.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

На диссертацию и автореферат поступило 7 отзывов, в которых дана положительная оценка работы, подчеркиваются ее значимость и актуальность, логика изложения содержания, высокий научный уровень, выраженная теоретическая и практическая значимость результатов исследования, от:

**1. Кашепова Алексея Владимировича** – д.э.н., профессора, главного научного сотрудника Института демографических исследований ФНИСЦ РАН. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Утверждение, что «в стране происходит сокращение численности экономически активного населения» (с.3) могло относиться к периоду до 2018 г. включительно. Начиная с 2019 г. численность населения в трудоспособном возрасте растёт вследствие повышения пенсионного возраста, а учтённая численность рабочей силы (ранее именовавшейся «экономически активным населением») существенно не изменяется, только колеблется в зависимости от локдаунов. 2. В автореферате не содержится конкретных рекомендаций по управлению трудовым потенциалом обследованной организации – ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области в 2021 г. 3. Из текста автореферата не следует, каким образом можно масштабировать (распространить) методику исследования трудового потенциала



на конкретном предприятии на другие предприятия данной отрасли, региона.

**2. Гончаренко Людмилы Петровны** – д.э.н., профессора, директора НИИ «Инновационная экономика» ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В автореферате упоминаются эконометрические расчёты, однако их результаты в виде таблиц и уравнений не представлены. 2. Информацию из Таблицы 3 в автореферате, занимающей более 2,5 страниц текста, можно было представить более сжато.

**3. Лапаева Дмитрия Николаевича** – д.э.н., профессора, заведующего кафедрой управления инновационной деятельностью ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Рекомендуются апробация разработанной методики на нескольких предприятиях разного размера и формы собственности для получения более полных данных о её практической значимости и перспективах использования в различных сферах экономической деятельности. 2. Было бы полезным предусмотреть применение различных функций стимулирования в расчёте вклада гендерной структуры персонала в трудовой потенциал организации в зависимости от специфики её работы и потребности в кадрах.

**4. Шинкевича Алексея Ивановича** – д.э.н., д.техн.н., профессора, заведующего кафедрой логистики и управления ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В автореферате автор представил таблицу на стр. 18-21, отражающую анализ выполнения трудовых действий, которая достаточно громоздка. Информацию, представленную в ней, можно было вынести в раздаточный материал, оставив в тексте автореферата выдержки для изложения её сути. 2. Пункт 3 научной новизны диссертации напротив можно было представить более подробно.

**5. Кутаева Шихрагима Кутаевича** – д.э.н., руководителя Института социально-экономических исследований ДФИЦ РАН. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Результаты эконометрических исследований стоило бы представить более подробно. 2. Имело бы смысл в автореферате более детально расписать процесс применения разработанной методики оценки трудового потенциала организации.

**6. Вишневской Нины Геннадьевны** – д.э.н., доцента, начальника отдела координации миграционной политики Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Следует обратить внимание автора на важность более глубокого сравнительного анализа таких категорий, как «человеческие ресурсы» и



«трудовые ресурсы». 2. Целесообразно было бы представить в автореферате формулы расчёта частных показателей компонентов трудового потенциала организации.

**7. Резник Галины Александровны** – д.э.н., профессора, заведующей кафедрой маркетинга и экономической теории ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Исходя из автореферата, неясно, как был организован опрос сотрудников нижегородских организаций. 2. Также нет чёткого обоснования выбора предприятия для апробации разработанной методики количественной оценки трудового потенциала.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследованиях трудового потенциала, его структуры и оценки, значимостью их научных достижений в данной предметной области. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда, обладают необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности и достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов, а также соответствие диссертационной работы установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

**обобщены** существующие трактовки трудового потенциала, уточнено содержание понятий «трудовой потенциал» и «человеческий капитал», «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «рабочая сила» и обоснована взаимосвязь между ними. Показаны сущность и роль трудового потенциала как предмета исследования и управления в организации. Трудовой потенциал определяется как совокупность возможностей, как уже реализованных в виде знаний, умений, способностей, мотивации и т.д., так и потенциальных, которые человек может использовать только в трудовой деятельности, т.е. работе на нанимателя либо в самозанятости. Понятие не подразумевает обязательной отдачи, как «капитал», является источником возможностей и средств.

**разработана** классификация компонентов трудового потенциала работника и организации. Трудовой потенциал работника представлен как совокупность физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов; трудовой



потенциал организации – как результат объединения трудовых потенциалов работников и интегральный показатель кадрового, образовательного, профессионального, инновационного, социального и экономического потенциалов, используемых в пределах конкретной организации для производства товаров, работ и услуг с целью получения конечных результатов социально-экономической деятельности. Для каждого из указанных компонентов представлены свои составляющие – частные показатели трудового потенциала работника и организации. Разработанная автором классификация позволила усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации; на её основе создаются реальные перспективы адресного управленческого воздействия на развитие компонентов трудового потенциала организации, способствующих повышению экономических результатов ее деятельности.

**обоснован и предложен** метод оценки трудового потенциала организации как суммы составных компонентов трудовых потенциалов работников, взвешенных с помощью весовых коэффициентов, и приведенных к 100-балльной нормативной шкале измерения. На основе опроса группы экспертов были определены весовые коэффициенты в долях от единицы, определяющие вклад каждого из компонентов трудового потенциала организации и каждого из частных показателей, входящих в состав компонентов, в интегральный показатель.

**представлен алгоритм** проведения комплексной оценки трудового потенциала организации, предусматривающий сочетание экономического анализа, экспертных оценок, балльного метода, теории классификации. Сформулированы пять основных положений расчета трудового потенциала организации, определен состав основных компонентов и удельные веса всех частных показателей.

**разработана и апробирована** на действующем промышленном предприятии методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации и работника измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения. Формула расчёта интегрального показателя в виде среднего арифметического с делением на сумму весовых коэффициентов частных показателей потенциалов применима в различных организациях, включая те, где отдельные частные показатели потенциала отсутствуют за определенный период



времени; также она позволяет скорректировать погрешности округления, если таковые возникли при вычислении весов показателей. Экспериментальные расчеты интегрального показателя трудового потенциала, выполненные на примере ОАО «Литейно-механический завод», показали работоспособность методики со средней корреляционной связью с экономическими результатами деятельности данной организации.

**доказаны** взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы на основе данных проведенных автором опросов около 800 сотрудников организаций Нижегородской области. В результате проведенного исследования показано, что в среднем более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность самой организации обеспечивают работникам повышенную заработную плату. Также выявлена проблема, что отдельные показатели трудового потенциала слабо связаны с ростом заработной платы, что означает низкую материальную заинтересованность работников в их развитии, при том, что эксперты сочли вклад этих показателей в трудовой потенциал организации значительным.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

**обоснованы** взаимосвязи между рядом понятий экономики труда и уточнено их содержание; предложенная автором классификация компонентов трудового потенциала организации позволила усовершенствовать его качественную оценку. Обоснованы методы и основные положения количественной оценки трудового потенциала организации. Указанные результаты дополняют теоретический и методологический аппарат оценки трудового потенциала.

**создана** методика количественной оценки трудового потенциала организаций с расчётом большого количества отдельных показателей трудового потенциала организации и приведением их в единый сопоставимый вид, которая позволяет обеспечить приращение научного знания в таких областях экономики труда, как: проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

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

**разработана** и полностью внедрена на действующем промышленном предприятии ОАО «Литейно-механический завод» методика расчёта интегрального показателя трудового потенциала организации. Проведённая апробация подтвердила применимость данной методики в условиях реальной



хозяйственной деятельности организаций, в том числе в распространённых случаях нехватки части данных.

**выявленные** автором источники роста компонентов трудового потенциала могут быть учтены и использованы на практике руководством различных организаций в целях развития и эффективной реализации трудового потенциала этих организаций.

**результаты** исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке курсов «Экономика труда», «Управление инновационной деятельностью», «Государственная политика занятости населения», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» или специального курса по эффективному использованию трудового потенциала в современной экономике.

**предложенная** автором системная классификация компонентов трудового потенциала работников и организации, созданная методика количественной оценки трудового потенциала организации может использоваться службами занятости в регионах Российской Федерации в процессе анализа потребностей организаций региона в кадрах и дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда, разработке программ переобучения работников и др.

Результаты исследования **внедрены** в учебный процесс ряда вузов, в том числе, НИУ ВШЭ, где в 2021–2022 учебном году они включены в материалы дисциплины «Управление инновационной деятельностью» 3 курса бакалавриата факультета социальных наук. Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

Теоретические положения диссертации базируются на работах отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда. Представление о теории трудового потенциала сформировано на основе трудов Белкина Е.В., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Гимпельсона В.Е., Дятлова В.А., Капелюшникова Р.И., Катувского Е.Д., Котляра А.Э., Львова Д.С., Одегова Ю.Г., Разумова А.А., Роика В.Д., Рофе А.И., Стакановой О.В., Хлоповой Т.В., Чижовой Л.С., Щетинина В.П., Шаталовой Н.И., Беккер Г., Фишер И., Шульц Т. и др. При анализе состава и методов оценки трудового потенциала организации использовались труды Адамчука В.В., Бухалкова М.И., Генкина Б.М., Егоршина А.П., Забелиной О.В., Кибанова А.Я., Меньшиковой О.И., Радько С.Г., Резник Г.А., Сергеевой Г.П., Хадасевич Н.Р., Шапиро С.А., Якшибаевой Г.В. и др.

Методически правильно и обоснованно использованы методы сравнения, аналогии, формализации, моделирования и применены инструменты статистического измерения, экспертной оценки, мониторинга и прогнозирования.



Использован обширный массив статистического и эмпирического материала: нормативно-правовые акты в области труда, материалы научных статей, монографий, диссертаций по всему комплексу проблем оценки качества рабочей силы, материалы государственной статистики (Росстата, ФНС, Счётной палаты), результаты социологических исследований, проведенных автором с 2011 по 2021 годы, труды крупных российских университетов и научно-исследовательских институтов (ВНИИ труда, МГУ, НИУ ВШЭ, РГЭУ, РАНХиГС и др.), данные Всемирного банка, Глобального индекса конкурентоспособности талантов (GTCS), Глобального индекса инноваций (GII) и т.д.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии автора на всех этапах подготовки диссертационного исследования; разработке теоретико-методологических и методических положений, практических рекомендаций и выводов о составе, значении и оценке трудового потенциала организации; формулировке темы, цели и задач, предмета и объекта; формировании структуры диссертационного исследования; сборе, обработке и анализе статистических и эмпирических данных по вопросам формирования, реализации и оценки трудового потенциала организации; разработке научно обоснованного подхода, модели, методики, инструментов по количественной оценке трудового потенциала организации; личном участии в апробации результатов выполненного исследования в практической деятельности на ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области. Результаты исследования докладывались автором на международных и всероссийских научно-практических конференциях; по теме исследования опубликовано 18 научных работ.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

1. В названии 3 главы диссертации стоило усилить практическую составляющую;

2. Автор создал очень сложную классификацию составляющих трудового потенциала организации, из-за чего возникли логические рассогласования с точки зрения методологической базы и практики применения;

3. В своём докладе автор обошёл вниманием то, что на реализацию трудового потенциала работников влияют не только его качественные и количественные характеристики, но и условия труда, которые создаёт работодатель. Если бы в докладе было рассказано о данных аспектах, тем более что они упоминаются в диссертации, это сняло бы ряд вопросов к автору;

4. Вызывает вопросы сопоставимость данных за 2019 и 2020 годы, использованных автором при апробации методики количественной оценки трудового потенциала организации. Условия работы предприятий в 2020 году



значительно отличались от 2019 года из-за пандемии COVID-19;

5. Доказательство связи заработной платы работников и компонентов трудового потенциала в диссертации основано только на данных проведенного автором социологического опроса и потому является субъективным.

Соискатель Троицкая Анна Александровна ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы, а также согласилась с замечаниями и сочла их ценными для дальнейших исследований по проблемам оценки трудового потенциала организации.

На заседании «08» февраля 2022 года Диссертационный совет Д 224.008.01 принял решение - за решение научной задачи по совершенствованию оценки трудового потенциала организации, имеющей новые научно обоснованные экономические, информационно-коммуникационные, управленческие решения и разработки, представляющие существенное значение для социально-экономического развития, присудить Троицкой Анне Александровне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования Диссертационный совет в количестве 15 человек, из них 14 докторов наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени - 14, против - 0, недействительных бюллетеней - 1.

Председатель Диссертационного совета,  
доктор экономических наук,  
профессор



Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь  
Диссертационного совета,  
кандидат экономических наук

Вашаломидзе Елена Валерьевна

«08» февраля 2022 г.