

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 15.09.2022 г. № 103

О присуждении **Рясову Сергею Юрьевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций»** по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите «07» июня 2022 г., протокол заседания № 89, 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 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 г. №754/нк).

Соискатель **Рясов Сергей Юрьевич**, 1981 года рождения, в 2007 году окончил экономический факультет ГОУ ВПО «Московский государственный вечерний металлургический институт», по специальности «Экономика и управление на предприятии в металлургии» с присуждением квалификации «Экономист-менеджер»; с 2008 г. по 2011 г. обучался в аспирантуре ФГБОУ ВПО «Московский государственный вечерний металлургический институт».

С сентября 2021 года по настоящее время работает в ФГБОУ ВО "Московский государственный технологический университет "СТАНКИН" в должности старшего преподавателя кафедры «Экономика и управление».

Диссертационная работа «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций» 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 – Чуланова Оксана Леонидовна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом БУ ВО «Сургутский государственный университет».

Официальные оппоненты:

Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Университетского менеджмента и инноваций в образовании» ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»;

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 учреждение высшего образования «**Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)**» в своем положительном отзыве, подписанном доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики и менеджмента Радько Сергеем Григорьевичем, и утвержденном проректором по науке и инновациям, доктором экономических наук, доцентом Силаковым Алексеем Викторовичем, 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 повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций, дополняет теоретико-методологические положения экономики труда. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

Ведущая организация заключила, что диссертация Рясова С.Ю. на тему «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций» соответствует требованиям п.п. 9-14 «Положения о присуждении научных степеней», а ее автор заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности «08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда).

Соискатель имеет 11 опубликованных работ по теме диссертации, из них 4 - в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобр России, общим объемом 4,35 п.л.

Наиболее значимые научные публикации по теме диссертации: Рясов С.Ю. Трудовой потенциал научных работников: анализ качественных и количественных характеристик // Russian Economic Bulletin / Российский экономический вестник. 2021. Том 4. № 3. С.272-276; Рясов С.Ю. Оценка эффективности повышения квалификации сотрудников научно-исследовательских организаций // Modern Economy Success. 2021. №1. С.37-44;

Рясов С.Ю. Формирование профессиональных компетенций работников в условиях перехода к инновационной экономике // Экономика и предпринимательство. 2020. № 9 (122). С. 900-903; Рясов С.Ю. Эффективный контракт как способ оценки результатов деятельности сотрудника научно-исследовательской организации. Текущее состояние и пути совершенствования // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 9. С. 819-832; Рясов С.Ю. Направления повышения трудового потенциала научных работников // Материалы международной научно-практической конференции «Инновационный потенциал развития науки в современном мире: достижения и инновации». - Уфа: НИЦ «Вестник науки», 2022. - С.82-87; Рясов С.Ю. Стимулирование повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций // Сб. мат. IX Международной научн.-практ. конференции «Экономика в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты». – Пенза: Наука и просвещение, 2021. С. 144-147; Рясов С.Ю. Инструменты повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций // Сб. мат. Международной научно-практической конференции «Модернизация научной инфраструктуры и цифровизация образования». – Ростов-на Дону, 2021. С.150-155; Рясов С.Ю. Модель оценки эффективности повышения квалификации сотрудников научно-исследовательских организаций // Сб. мат. Международной научно-практической конференции «Современные научные исследования: проблемы, достижения и инновации». – М.: Центр перспективных научных публикаций, 2021. С.33-35.

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, подчеркивается 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 - обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук. **Отзыв положительный.** Замечание: В автореферате раскрывается механизм стимулирования повышения трудового потенциала работников для научно-исследовательской организации с позиции

работодателя, но не показано какое воздействие этот механизм оказывает на работника.

2. **Серебренникова Сергея Сергеевича, д.э.н.**, профессора, заведующего кафедрой теории и систем отраслевого управления Факультета инженерного менеджмента Института отраслевого менеджмента Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. **Отзыв положительный.** Замечание: Определенный интерес с точки зрения новизны имеет предложенный автором механизм стимулирования повышения трудового потенциала работников для научно-исследовательской организации. Вместе с тем представляется, что данное предложение было более обоснованным, если бы автор расширил сферу применения механизма, используя его не только для повышения квалификации работников, но и других направлений повышения трудового потенциала, например, внутрифирменной мобильности.

3. **Черных Екатерины Алексеевны**, кандидата экономических наук, ведущего научного сотрудника Института социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашевской Российской академии наук (ИСЭПН ФНИСЦ РАН). **Отзыв положительный.** Замечание: Предложение автора об использовании компетентностного подхода к оценке трудового потенциала научных работников как основного, считаю, что персонал научно-исследовательских организаций, должен оцениваться и с учетом результативности их труда.

4. **Пизенгольца Владимира Михайловича, д.э.н.**, профессора кафедры «Управление персоналом» Института Бизнес-технологий АНО ВО «Российский Новый университет». **Отзыв положительный.** Замечание: В работе автором не исследованы вопросы повышения трудового потенциала научных сотрудников, проходящих обучение в аспирантуре или докторантуре, или соискателей, осуществляющих подготовку диссертационных работ путем предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

5. **Черноризовой Нины Васильевны**, кандидата экономических наук, доцента кафедры «Экономическая теория» ФГБОУ ВО «РТУ-МИРЭА». **Отзыв положительный.** Замечание: Предложение автора об оценке уровня развития трудового потенциала выглядело бы более обоснованным, если бы автор показал недостатки существующих методик оценки трудового потенциала научных работников.

6. **Маковецкого Михаила Юрьевича**, кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой менеджмента ЧОУ ВО Московского университета имени С.Ю. Витте. **Отзыв положительный.** Замечание: Хотелось бы поподробнее увидеть в автореферате обзор различных исследований,

касающихся разработки механизмов стимулирования повышения трудового потенциала в целом, а не только в научно-исследовательской организации.

7. Нескромной Елены Анатольевны, кандидата технических наук, ученого секретаря, Акционерное общество «Государственный научно-исследовательский и проектный институт редкометаллической промышленности» имени Н.П. Сажина. **Отзыв положительный.** Замечание: Не исследованы вопросы повышения трудового потенциала научных сотрудников в сложных санкционных условиях и наложении ряда запретов на информационные и учебные ресурсы со стороны западных партнеров.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследованиях трудового потенциала работников, 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:

введена новая трактовка понятия «трудовой потенциал научных работников» на основе включения фактора использования цифровых технологий в научно-исследовательском процессе, которые обеспечивают повышение значения способности к расширению и обновлению характеристик трудового потенциала, ориентированных на применение современных цифровых технологий для достижения научно-исследовательских результатов;

доказано влияние современных тенденций в использовании трудового потенциала научных работников на изменение их характеристик, которые с позиции влияния классифицированы на положительные и отрицательные. Данная классификация позволила совершенствовать качественную оценку трудового потенциала научных работников путем конкретизации характеристик научных работников через набор используемых ими компетенций;

предложена типовая модель компетенций научных работников, построенная на основе трех уровней должностной иерархии научно-исследовательской организации: уровень руководителя, уровень старших научных сотрудников, уровень младших научных сотрудников. Модель ориентирована на выявление ключевых компетенций работников и сравнения

их с эталонными значениями, что позволяет определять достигнутый уровень развития трудового потенциала у научных работников;

разработана экспериментальная методика оценки трудового потенциала научных работников на основе использования совокупности количественных и качественных показателей квалиметрии, обеспечивающих формирование платформы для использования трехуровневой должностной модели компетенций и матрицы оценки трудового потенциала научных работников, обеспечивающих определение направлений его повышения. Методика была апробирована автором в научно-исследовательских организациях: ООО «ГАЗПРОМ-ВНИИГАЗ» и ООО «НИИОГР»;

обоснована эффективность применения механизма стимулирования повышения трудового потенциала работников для научно-исследовательской организации, базирующегося на расчетах в рамках модели рентабельности инвестиций в дополнительное обучение научных работников, который позволяет оценивать зависимость роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации после прохождения обучения.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

выявлены новые элементы содержания труда научных работников, проявляющиеся в результате происходящих цифровых трансформаций, которые проявляются в изменении требований к квалификации работника, переходе к новому уровню профессионального разделения труда, изменении организации труда научных работников с целью адаптации к нововведениям научно-исследовательского процесса;

обоснована авторская трактовка понятия трудового потенциала научных работников как интегральной характеристики совокупной способности к труду, учитывающей в том числе и способности к расширению и обновлению этих характеристик с целью применения современных цифровых технологий для достижения научно-исследовательских результатов.

Указанные результаты дополняют теоретико-методологическую базу для исследований в области повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций.

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

обоснован инструментарий оценки трудового потенциала научных работников как основа построения модели компетенций научных работников с использованием критериев должностной иерархии научно-исследовательской организации;

разработана методика оценки трудового потенциала научных работников на базе использования квалиметрического подхода к оценке количественных и качественных шкал характеристик трудового потенциала сотрудников для учета сложности и многоаспектности научно-исследовательской деятельности;

предложен механизм стимулирования повышения трудового потенциала, позволяющий научно-исследовательским организациям через выявление зависимости роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации осуществлять планирование затрат на повышение квалификации работников с учетом их окупаемости.

Результаты исследования внедрены в деятельность АО «РНЦ «Прикладная химия (ГИПХ)», в частности методика оценки трудового потенциала научных работников и типовая модель компетенций научных работников использованы при проведении аттестации научных работников в 2021-2022 гг. в части оценки их профессиональных компетенций. Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Теоретические положения диссертации базируются на работах отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда. Представление о теоретической и методологической основе трудового потенциала сформировано на основе трудов А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, О.И. Меньшиковой, В.Ф. Потуданской, В.А. Прокудина, Ю.Г. Одегова, Р.Н. Капелюшникова. При анализе профессиональных компетенций как важнейшей составляющей трудового потенциала использовались труды Н.А. Беспаловой, М.С. Блохиной, Т.Я. Герчикова, В.Н. Глаз, Н.Ю. Прияткиной, Е.А. Савельевой, Е.С. Судаковой. Методические аспекты оценки трудового потенциала сформированы на основе работ Э.И. Басыровой, М.И. Бухалкова, М.А. Гершмана, Я.Фитценца, С. Уиддета, С. Холлифорда и др.

В исследовании методически правильно и обоснованно использованы системный, сравнительный и процессный научные подходы к исследованию трудового потенциала научных работников. Инструментально-методический аппарат составили индуктивный и дедуктивный методы, экономико-статистические методы, методы экстраполяции и экспертных оценок.

Использован обширный массив статистического и эмпирического материала: данные Росстата, внутренняя информационная база научно-исследовательских организаций, материалы социологического опроса научных сотрудников, обучающихся на курсах повышения квалификации Московского политехнического университета, проведенного автором в 2020 году, а также данные социологического исследования 2020 года «Оценка компетенций научных сотрудников», проведенного с участием автора в ООО «ГАЗПРОМ-

ВНИИГАЗ» и ООО «НИИОГР».

Личный вклад соискателя состоит:

- в непосредственном участии автора на всех этапах диссертационного исследования; идентификации научной проблемы, формулировании и достижении цели, постановки и решении основных задач, направленных на решение научно-исследовательских задач диссертационного исследования; сборе, систематизации и анализе информационного материала исследования, как теоретического, так и практического;

- сборе, обработке и интерпретации большого количества статистических и фактических данных, в том числе с использованием инструментов экономико-статистического, сравнительного и факторного анализа, регрессионного анализа, метода экспертных оценок;

- проведении автором социологического опроса научных сотрудников, обучающихся на курсах повышения квалификации Московского политехнического университета, а также материалов социологического исследования «Оценка компетенций научных сотрудников», проведенного с участием автора в ООО «ГАЗПРОМ-ВНИИГАЗ» и ООО «НИИОГР», что позволило подтвердить ряд сделанных автором выводов и предложить мероприятия по повышению трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций;

- разработке основных положений, вынесенных на защиту, в том числе теоретических и практических рекомендаций по совершенствованию методов оценки научных работников;

- апробации полученных результатов диссертации в рамках докладов на научно-практических конференциях российского и международного уровня.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

- 1) В диссертационном исследовании недостаточно полно раскрыты механизмы трансформации характеристик трудового потенциала научных работников, изменяющихся под влиянием выявленных в исследовании тенденций, в компетенции, которые составили базу для проведения диагностики уровня развития трудового потенциала.

- 2) В диссертации более глубоко следовало развить положения авторской методики оценки трудового потенциала научных работников с позиции выявления возможных причин невысокой отдачи от работы сотрудников, что значительно повысило бы практическую значимость предложений автора.

Соискатель Рясов Сергей Юрьевич ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы, привел собственную аргументацию предлагаемых в работе положений, согласился с рядом сделанных замечаний и счел их ценными для

дальнейших исследований по проблемам оценки трудового потенциала научных работников.

На заседании 15 сентября 2022 г. диссертационный совет принял решение - за решение научной задачи, имеющей значение для целенаправленного повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций с учетом изменения характера их труда, связанного с применением современных цифровых технологий для достижения научно-исследовательских результатов - присудить Рясову Сергею Юрьевичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда).

При проведении открытого голосования диссертационный совет в количестве 15 человек, из них 14 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании из 22 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 13, против - 1, недействительных бюллетеней - 1.

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

Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук

Вашаломидзе Елена Валерьевна

«15» сентября 2022 года