

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 доктора экономических наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 21.03.2019 г. № 26

О присуждении **Стукановой Софье Сергеевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация **«Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах»** в виде рукописи по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите «18» декабря 2019 года, протокол заседания № 21 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, ул. 4-я Парковая, дом 29. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о создании диссертационного совета № 1050/НК от 31 октября 2017 года.

Соискатель Стуканова Софья Сергеевна, 1983 года рождения, в 2007 году окончила с отличием экономический факультет Московского государственного технического университета «МАМИ» по специальности «Маркетинг». В 2009 году защитила диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) на тему: «Стимулирование труда в системе социально-экономической политики государства» в диссертационном совете Д.224.003.01 в Научно-исследовательском институте труда и социального страхования Министерства здравоохранения и социального страхования. В 2014 году присвоено ученое звание доцента по кафедре менеджмента. В настоящее время работает

доцентом кафедры менеджмента и экономики Чебоксарского института (филиала) ФГБОУ ВО "Московский политехнический университет".

Диссертация выполнена в ФГБУ "Всероссийский научно-исследовательский институт труда" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в Центре подготовки научных кадров.

Научный консультант – Заслуженный экономист Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор, научный консультант Центра подготовки научных кадров ФГБУ "Всероссийский научно-исследовательский институт труда" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации **Кокин Юрий Петрович**.

Официальные оппоненты:

1. Самраилова Екатерина Константиновна - доктор политических наук, кандидат экономических наук, профессор, профессор кафедры "Экономика труда и управление человеческими ресурсами" ФГБОУ ВО "Российский университет транспорта (МИИТ)";

2. Назарова Ульяна Анатольевна - доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой, профессор кафедры "Социология труда и экономика предпринимательства" ФГБОУ ВО "Башкирский государственный университет";

3. Николаев Олег Викторович - доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры "Экономика" ФГБОУ ВО "Российский аграрный заочный университет"

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН), г. Москва, в своем положительном отзыве, составленном заведующим лабораторией проблем уровня и качества жизни Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН), доктором экономических наук, профессором, заслуженным деятелем науки Российской Федерации **Бобковым Вячеславом Николаевичем** и

утвержденным ВРИО директора ФГБУН Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, доктором социологических наук, профессором **Локосовым Вячеславом Вениаминовичем**, указала, что диссертация Стукановой С.С. представляет собой законченное научно-квалификационное исследование, в которой решена научная проблема, имеющая важное народно-хозяйственное значение; содержащее новые, научно обоснованные социально-экономические решения, внедрение которых вносит вклад в развитие экономики страны. Ведущая организация указала, что научные результаты, полученные Стукановой С.С., могут быть использованы при разработке программ развития рынков труда, управления занятостью и социально-экономическим развитием; что положения диссертационного исследования развивают теоретико-методологическую базу управления качеством трудовых ресурсов, расширяют его практический инструментарий; могут быть использованы в учебном процессе ВУЗов, а также при реализации программ дополнительного образования и подготовки научно-педагогических кадров. Ведущая организация заключила, что диссертация Стукановой С.С. соответствует требованиям пункта 9 "Положения о присуждении ученых степеней", утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации №842 от 24 сентября 2013 года, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук. Автор диссертационной работы – Стуканова Софья Сергеевна – заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискателем опубликована 61 научная работа по теме диссертационного исследования, общим объемом 81,4 п.л. (в т.ч. авт. – 75,8 п.л.), из них: 5 монографий, 22 работы, опубликованные в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России, 3 статьи в зарубежных научных изданиях.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: 1. Жук, С. С. Управление качеством человеческих ресурсов: теория и практика монография / С. С. Жук. – М.: Дашков и К°, 2015. – 231 с.; 2. Жук, С. С. Управление социальными

проектами: монография / С. С. Жук, П. С. Селезнев. – М.: Проспект, 2016. – 96 с.; 3. Жук, С. С. Институционально-инструментальные аспекты управления качеством человеческих ресурсов: монография / С. С. Жук. – М.: Дашков и К°, 2015. – 238 с.; 4. Жук, С. С. Проблемы реструктуризации интегрированных корпоративных структур (корпораций) с государственным участием: монография / С. С. Жук [и др.]. – М.: Финансовый университет, 2014. – 180 с.; 5. Жук, С. С. Отраслевые и региональные особенности стимулирования труда: состояние и перспективы: монография / С. С. Жук, И. П. Стуканова. – М.: МГУПБ, 2010. – 148 с.; 6. Жук, С. С. Здоровье россиян как показатель качества человеческих ресурсов / С. С. Жук, И. П. Стуканова // Стандарты и качество. – 2018. - №8. – С. 86; 7. Жук, С. С. Государственные социальные проекты в сфере здравоохранения: актуальность развития в России и опыт зарубежных стран / С. С. Жук, П. С. Селезнев, И. П. Стуканова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. – №8 (70). – С. 47; 8. Жук, С. С. Образование в России и за рубежом: качество, доступность, источники финансирования / С. С. Жук, П. С. Селезнев // Экономика. Бизнес. Банки. – 2016. – №4 (17). – С. 173; 9. Жук, С. С. Социальные проекты как инструмент реализации социально-экономической политики государства / С. С. Жук, П. С. Селезнев // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. - №12 (74). – С. 79; 10. Жук, С. С. Проблемы исследования динамики показателей качества человеческих ресурсов / С. С. Жук // Стандарты и качество. – 2015. – №6. – С. 74; 11. Жук, С. С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? / С. С. Жук // European Social Sciences Journal. – 2015. – №6. – С. 82; 12. Жук, С. С. Влияние кадровой политики предприятия на формирование и развитие качества человеческих ресурсов / С. С. Жук // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2015. – №5. – С. 43; 13. Жук, С. С. Здоровье как важнейшая характеристика качества человеческих ресурсов: модели управления и практика зарубежных стран / С. С. Жук // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №5 (Ч.2). – С. 125; 14. Жук, С. С. Информационное обеспечение управления качеством человеческих ресурсов / С. С. Жук // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – №6 (78); 15. Жук, С. С.

Образовательная среда, ее состояние и роль в формировании качественных параметров человеческих ресурсов / С. С. Жук // *European Social Sciences Journal*. – 2015. – №5. – С. 36; 16. Жук, С. С. Модели социально-экономической политики, занятости и пенсионного обеспечения как инструменты управления качеством человеческих ресурсов: зарубежный опыт / С. С. Жук // *Экономика и предпринимательство*. – 2015. – №5 (Ч.2). – С. 144; 17. Жук, С. С. Контекстная архитектура категорий и понятий, формирующих сущностные характеристики человеческих ресурсов / С.С. Жук // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. – 2015. – №6 (78); 18. Жук, С. С. Качество человеческих ресурсов систем макро- и мезоуровней: состояние и проблемы развития в условиях модернизации экономики страны / С. С. Жук // *РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция*. – 2015. – №2. – С. 301; 19. Жук, С. С. Управление трудовой мотивацией как качественной характеристикой человеческих ресурсов / С. С. Жук // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. – 2015. – №2. – С. 163; 20. Жук, С. С. Проблемы построения эффективной системы управления трудовой мотивацией сотрудников предприятий / С. С. Жук // *Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика»*. – 2013. – №4. – С. 61; 21. Жук, С. С. Маркетинговые исследования внешних факторов трудовой мотивации и построение эффективной системы управления персоналом / С. С. Жук // *Научные труды Вольного экономического общества России*. – 2013. – Т. 179. – С. 449; 22. Жук, С. С. К вопросу о маркетинговых исследованиях рынка трудовых ресурсов / С. С. Жук // *Человек и труд*. – 2011. – №8. – С. 36; 23. Жук, С. С. Удовлетворенность трудом и лояльность персонала / С. С. Жук // *Человек и труд*. – 2011. – №7. – С. 49; 24. Жук, С. С. Перспективные формы стимулирования труда и повышения качества человеческих ресурсов / С. С. Жук // *Вестник Российского государственного торгово-экономического университета*. – 2011. – №5 (54). – С. 118; 25. Жук, С. С. Исследование удовлетворенности трудом как основа построения эффективной системы управления персоналом / С. С. Жук // *Вестник Российского государственного торгово-экономического университета*. – 2011. – №3 (52). – С. 110; 26. Стуканова, С. С. Пермская область: стимулирование работников предприятий

пищевой промышленности / С. С. Стуканова // Человек и труд. – 2008. – №9. – С. 47;

27. Стуканова, С. С. Теоретические аспекты распределительных отношений и стимулирования труда / С. С. Стуканова // Социальные отношения и социальная политика. – 2008. – №9. – С. 46.

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

На диссертацию и автореферат поступило 10 отзывов, в которых дана положительная оценка, подчеркивается, актуальность работы, ее высокая степень научности, логичность изложения, теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования:

1. доктора экономических наук, профессора кафедры управления персоналом ФГБОУ ВПО "Волгоградский государственный социально-педагогический университет" (г. Волгоград) **Кайля Якова Яковлевича**. Отзыв положительный (из автореферата неясно, какие, с точки зрения автора, функции (помимо контролирующей), должен выполнять мониторинг и какие направления и показатели в ходе его проведения должны быть исследованы);

2. доктора экономических наук, профессора кафедры экономики промышленности ФГБОУ ВО "Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова" (г. Москва) **Юсима Вячеслава Наумовича**. Отзыв положительный (требуется пояснения, почему в качестве региона, на базе которого проводилось исследование, выбрана Чувашская Республика и насколько универсальны сделанные в диссертационной работе выводы);

3. доктора экономических наук, профессора кафедры экономической теории и международных экономических отношений ФГБОУ ВО "Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова" (г. Чебоксары) **Мужжавлевой Татьяны Викторовны**. Отзыв положительный (структурируя категории и понятия, автор выделяет и анализирует их соотнесенность и взаимосвязь, однако, в качестве

замечания по данному пункту следует отметить, что в автореферате не приводится авторского определения категории "трудовые ресурсы");

4. доктора экономических наук, профессора кафедры финансов Владимирского филиала Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Владимир) **Лускатовой Ольги Владимировны**. Отзыв положительный (положительно оценивая диссертационную работу, хотелось бы уточнить следующий момент: на рис.2 (стр.19) автореферата показана схема диагностики состояния качества трудовых ресурсов. Хотелось бы уточнить, что автор понимает под этнологическим, морфологическим и функциональными диагнозами и какие на выходе должны быть получены параметры и характеристики);

5. доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономических и финансовых дисциплин АНО ВО "Московский гуманитарный университет" (г. Москва) **Крыловой Елены Борисовны**. Отзыв положительный (соглашаясь с автором в том, что ответственность за качество трудовых ресурсов должна разделяться всеми субъектами, действующими в рамках социально-экономических систем, т.е. в основе управления качеством трудовых ресурсов должен лежать принцип всеобщей ответственности за качество, хотелось бы получить дополнительные комментарии диссертанта, подтверждающие обоснованность применения данного принципа. Кроме того, можно было бы более детально рассмотреть виды инновационной мотивации в предложенной методике самообследования качества трудовых ресурсов, а также критерии их классификации);

6. доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой менеджмента Чебоксарского кооперативного института (филиала) АНО ВО Центрсоюза РФ "Российский университет кооперации" (г. Чебоксары) **Федоровой Людмилы Петровны**. Отзыв положительный (несмотря на указанные достоинства работы, хотелось бы отметить, что, предлагая модель эффективной логистики образовательной среды, автор, на наш взгляд, не достаточно внимания уделяет функции контроля. В частности, необходимо уточнить, каким образом будет

определяться степень соответствия качества трудовых ресурсов требуемым параметрам и поставленным целям управления?);

7. доктора экономических наук, профессора кафедры финансов и кредита ФГБОУ ВО "Российский государственный гуманитарный университет" (г. Москва) **Шаховой Елены Анатольевны**. Отзыв положительный (соглашаясь с автором, что управление качеством трудовых ресурсов в целях достижения долгосрочных устойчивых результатов должно осуществляться во все периоды жизнедеятельности человека (с. 39 автореферата), хотелось бы видеть ответ на вопрос, какие меры управленческого воздействия предлагается применять, в частности, на микроуровне в дотрудовом и посттрудовом периодах жизни человека и реализуются ли они на обследованных предприятиях);

8. доктора экономических наук, профессора кафедры экономики ФГБОУ ВО "Марийский государственный университет" (г. Йошкар-Ола) **Царегородцева Евгения Ивановича**. Отзыв положительный (в качестве замечания, а скорее вопроса по автореферату, можно отметить следующее: на стр. 24 показан процесс изменения качества трудовых ресурсов, включающий ряд составляющих: потребление качественных параметров, их получение от других экономических субъектов и т.д. В этом вопросе хотелось бы получить дополнительные комментарии автора относительно характеристики рассматриваемых составляющих. В частности, чем характеризуется передача отдельных качественных характеристик другим экономическим субъектам);

9. доктора экономических наук, профессора кафедры "Управление персоналом и психология" ФГБУ ВО "Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации" (г. Москва) **Чуб Анны Александровны**. Отзыв положительный (на сс.39-40 автореферата говорится о мониторинге качества трудовых ресурсов, позволяющем создать адекватную, актуальную и релевантную основу управления, способствующую повышению его результативности, показана организация взаимодействия субъектов мониторинга качества трудовых ресурсов. Однако в связи с отсутствием в тексте автореферата упоминания об основополагающих принципах организации и эффективного проведения данной процедуры, данный

момент требует дополнительного разъяснения. Также нуждается в уточнении вопрос относительно временных границ проведения эмпирического исследования по выявлению типа естественного движения индивидов, результаты которого представлены на с. 24);

10. доктора экономических наук, профессора кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО "Государственный университет управления" (г. Москва) **Межевова Александра Дмитриевича**. Отзыв положительный (хотелось бы уточнить, что автором понимается под рациональной оценкой качества трудовых ресурсов, которую соискатель включает в методику самообследования качества трудовых ресурсов социально-экономических систем микроуровня).

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается значимостью их научных достижений в сфере проблематики диссертационного исследования. Сотрудники ведущей организации и оппоненты являются высококомпетентными специалистами и известными учеными в области экономики труда, имеют научные разработки и публикации по проблемам управления трудовыми ресурсами и их качеством, специализируются на различных направлениях и уровнях его формирования и развития, что позволяет всесторонне оценить диссертационную работу, ее научную и практическую значимость.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных исследований лично соискателем разработана научно обоснованная концепция управления качеством трудовых ресурсов, содержащая положения и практические рекомендации, реализация которых позволит обеспечить поступательное развитие экономики через повышение качества трудовых ресурсов на уровне предприятий, регионов, страны.

Полученные конкретные результаты выражаются в том, что диссертантом:

- разработана логически выстроенная и обладающая органическим единством методология управления качеством трудовых ресурсов, которая, в отличие от существующих подходов, ориентирована на его развитие в социально-экономических системах различных уровней. В методологии учтены специфика

формирования и развития качества, вариативность целей, детерминант и моделей поведения субъектов социально-экономических систем (с.с. 56-65, 74-77). На основе научного осмысления указанных факторов соискателем **систематизированы** основные подходы к управлению качеством, **определена** степень их применимости для управления формированием и развитием качественных характеристик отдельного индивида, работников предприятий, трудовых ресурсов региона и страны. **Доказана** целесообразность ориентации на принцип ответственности социально-экономических систем всех уровней для повышения качества трудовых ресурсов (с.с. 67-73). **Обоснована** система регулятивов, ориентаций, моделей и методик, реализация которых позволит обеспечить страну качественными трудовыми ресурсами, необходимыми для осуществления модернизационных преобразований экономики (с.с. 78-97);

– **предложен** методический инструментарий проведения диагностики качества трудовых ресурсов (с.с. 84-90) на макро-, микро- и индивидуальном срезе, который позволяет формировать комплексную информационную базу о состоянии качества трудовых ресурсов, объяснять причины, значимость и влияние различных факторов на его формирование (с.с. 99-163);

– **сконструирована** модель управления качеством трудовых ресурсов (с.с. 91-97), которая, доказывает, что в целях повышения эффективности управления необходимо учитывать тип поведения индивидов, а также систем микро- и макроуровней. Различный его характер обуславливает необходимость использования целенаправленных мер управленческого воздействия. Предложенная модель позволяет оптимально использовать ресурсы и снизить издержки на формирование требуемых параметров качества;

– **доказано**, что для обеспечения качественного роста экономики необходимым условием является формирование и развитие инновационной мотивации (с.с. 131-134), **определена** сущность инновационной мотивации, **предложены** методики ее оценки (с.с. 133-134, 147-148). Это позволяет оценить готовность и вовлеченность отдельных индивидов, предприятий, территорий и государства в целом в творческую и созидательную деятельность по созданию

различного рода новаций и нововведений, отвечающих требованиям модернизации экономики;

– **обоснована** целесообразность использования принципов логистики при формировании профессионально-образовательной составляющей качества трудовых ресурсов на основе рассмотрения логистики образовательной среды как механизма управления знаниями и их воспроизводством в разрезе качественного преобразования всех элементов социально-экономических систем. Определены основные функции логистики образовательной среды в социально-экономических системах различных уровней, осуществляемые на основе реализации принципа ответственности за качество и стратегии партнерства (с.с. 186-192). Это позволит учесть интересы всех субъектов рынка образовательных услуг (индивидов, работодателей, всего общества) и обеспечить рынок труда высококвалифицированными специалистами;

– **предложена** модель преобразования качества трудовых ресурсов через качество занятости, обеспечивающая формирование устойчивых качественных преобразований индивида (с.с. 212-220). В модели **представлены** и **обоснованы** возможные варианты развития качественных параметров человека в течение его жизнедеятельности в зависимости от степени влияния на его поведение качества занятости. Практическое использование предложенной модели позволит повысить качество трудовых ресурсов, производительность труда, удовлетворенность работников трудом и его результатами;

– **разработана** методика самообследования качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах микроуровня, включающая адаптивные модели управления качеством и трудовым поведением работников (с.с. 232-241). Адаптивные модели учитывают различные комбинации поведения работников и работодателей, что **позволяет выявить** различные сценарии изменения качества при управлении трудовыми ресурсами и повышении их конкурентоспособности;

– **представлено** организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов (с.с. 267-282), предполагающее реализацию комплекса

взаимосвязанных мер со стороны государства, предприятий и индивидов. Оно содержит практические рекомендации для реализации функций управления и способствует формированию необходимого уровня качества, его поддержанию и развитию. **Доказана** целесообразность вертикально-горизонтальной интеграции субъектов управления качеством трудовых ресурсов, **предложена** структура органов управления (сс. 279-282) и соответствующее информационное обеспечение ее деятельности (сс. 284-289).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- **разработан** новый теоретический подход к построению структуры основных категорий и понятийного аппарата исследования трудовых ресурсов и их качественных составляющих, ориентированный на устранение противоречий в трактовке сущности указанных категорий и понятий. Разграничивая и определяя принципы отнесения терминов к категориям или понятиям, автором решена одна из актуальных проблем экономики труда, связанная с сущностным и методологическим смешением понятий применительно к исследованию трудовых ресурсов;

- **проведена классификация** основных концепций управления качеством по признаку необходимости и возможности их использования для управления качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем индивидуального, микро- и макроуровней;

- **разработана** модель управления качеством трудовых ресурсов, учитывающая характер поведения индивидов при формировании и развитии их человеческого ресурса и обосновывающая выбор необходимых мер целенаправленного воздействия;

- **смоделирован и обоснован** процесс преобразования качества трудовых ресурсов, включающий альтернативные траектории развития качественных параметров человека в зависимости от степени и характера воздействия на него качества занятости.

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

- **разработана** и принята к использованию Министерством труда и социальной защиты Чувашской Республики авторская методика диагностики качества трудовых ресурсов. Методика позволяет объективно оценивать состояние качества трудовых ресурсов, включая обоснование ценностных установок населения, что обеспечивает возможность разработки и реализации целенаправленных программ социально-экономического развития территорий, программ занятости и развития рынков труда, принятия мер по их своевременной корректировке в случае выявления отклонений от целевых показателей развития качественных параметров;

- **предложены** методики оценки уровня инновационной мотивации систем макро- и микроуровней. Методический инструментарий может быть использован предприятиями, региональными и федеральными органами управления при разработке программ инновационного развития и качества занятости. Методики были апробированы и внедрены в практику хозяйствования ряда предприятий Чувашской Республики, что подтверждается соответствующими документами;

- **разработана** и внедрена в практику хозяйствования предприятий методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня. Методика позволяет выявить тип поведения работников при формировании их качественных характеристик и тип поведения представителей администрации предприятий при реализации кадровой политики. Методика может быть использована предприятиями и организациями различных сфер деятельности для формирования информационной базы и подходов к управлению персоналом и его трудовым поведением;

- **предложено** организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов, представлена структура органов управления и определены принципы организации и проведения мониторинга качества трудовых ресурсов. Организационно-экономическое обеспечение может быть использовано региональными и федеральными органами управления при реализации программ социально-экономического развития.

- материалы диссертационного исследования **использованы в учебном процессе** Чебоксарского института (филиала) ФГОБУ ВО «Московский политехнический университет» при реализации следующих программ и дисциплин: «Экономика труда», «Управление персоналом», «Экономика предприятия»; программ дополнительного образования "Управление персоналом" и "Современные подходы к управлению предприятиями и организациями"; внедрены в работу Отдела научной, проектной деятельности и новых образовательных программ;
- предложения и практические рекомендации автора диссертационного исследования приняты к использованию Министерством труда и социальной защиты Чувашской Республики и внедрены в практику хозяйствования предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности региона.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

- выводы и предложения диссертации базируются на изучении и систематизации фундаментальных и прикладных работ отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления трудовыми ресурсами и их качеством;
- результаты исследования получены на основе использования представительной информационной базы, включающей данные официальной статистики, материалы информационных агентств (отечественных и зарубежных), федеральных и региональных министерств и ведомств, периодической печати, электронных изданий, сети Интернет, обследованных автором предприятий;
- результативно применены методы научных исследований, включающие эволюционный, сравнительный, причинно-следственный анализ, методы индукции, дедукции, синтеза, ситуационного анализа, моделирования, статистические и социологические методы, а также междисциплинарные методы и положения экономики, психологии, социологии, философии, экономфизики, асимптотической математики;
- выдвинутая автором гипотеза исследования, состоящая в том, что результативность управления качеством трудовых ресурсов может быть достигнута

при реализации комплексного подхода к управлению, в основе которого лежит научно подтвержденная теоретическая и методологическая платформа, обеспечивающая точность диагностики и реализацию принципа общей ответственности систем различного уровня за состояние, направленность и устойчивость качественных преобразований, подтверждена полученными результатами.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном самостоятельном осуществлении всех этапов исследования:

- постановке и обосновании научной проблемы, формулировке цели и задач, определении объекта и предмета исследования; выборе методов обработки и анализа эмпирических данных, интерпретации результатов; формировании и развитии комплексного междисциплинарного подхода к решению научной проблемы управления качеством трудовых ресурсов; разработке и обосновании научных положений, результатов, рекомендаций диссертации; практической апробации разработанных рекомендаций в практике хозяйствования предприятий и деятельности органов управления; подготовке научных публикаций по теме диссертации, участии с докладами на международных и всероссийских научно-практических конференциях;

- решении теоретической проблемы экономики труда, связанной с определением соотношенности категорий и понятий качества трудовых ресурсов;

- разработке практических рекомендаций, принятых к использованию региональными органами управления при разработке программ содействия занятости и социально-экономического развития.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной проблемы, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе автора диссертации в науку.

Диссертационное исследование соответствует требованиям пп.9-14 Положения о присуждении ученых степеней № 842 от 24 сентября 2013 г.

На заседании 21 марта 2019 года Диссертационный совет Д 224.008.01 принял решение присудить Стукановой Софье Сергеевне ученую степень доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

При проведении тайного голосования Диссертационный совет в количестве 14 человек, из них 13 докторов наук по специальности 08.00.05, участвовавших в заседании, из 20 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени - 14, против - нет, недействительных бюллетеней - нет.

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



Н.А. Волгин

Ученый секретарь Диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

«21» марта 2019 г.