

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.298.15, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ
ФГАОУ ВО «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»
МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 26.02.2020 г. № 88

В соответствии с поручением Департамента аттестации научных и научно-педагогических работников Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.12.2019 г. № МН-6.6/7703 на основании рекомендации президиума ВАК при Минобрнауки России от 22.11.2019 г. № 65-зд и заключения экспертного совета ВАК при Минобрнауки России от 03.10.2019 г. направлена кандидатская диссертация Терегуловой Наргиз Фаридовны на тему «Формирование конкурентоспособности работников нефтегазовых компаний в целях обеспечения их устойчивого развития» на дополнительное заключение в диссертационный совет Д 212.298.15, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 454080, Челябинская область, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, Приказ № 717/нк от 09.11.2012 г.

На заседании 21.05.2019 г. диссертационный совет Д 212.200.13, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина», принял решение присудить Терегуловой Н.Ф. ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда).

Соискатель Терегулова Наргиз Фаридовна, 1990 года рождения, в 2012 году окончила ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина», в 2015 году – очную аспирантуру ФГБОУ ВПО «Российский

государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина», работает старшим преподавателем кафедры управления трудом и персоналом ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина».

Диссертация выполнена на кафедре управления трудом и персоналом ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина», Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Симонова Ирина Федоровна, заведующий кафедрой управления трудом и персоналом ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина».

Официальные оппоненты:

Мясоедова Татьяна Генриховна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»;

Шапиро Сергей Александрович – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва, в своем положительном отзыве, подписанном Волгиным Николаем Алексеевичем, доктором экономических наук, профессором, советником генерального директора, указала, что диссертация Терегуловой Н.Ф. является актуальной научно-квалификационной работой, в которой на базе выполненных автором исследований решена научно-практическая проблема, имеющая народно-хозяйственное значение, которая вносит весомый вклад в развитие экономики труда в области обеспечения повышения его эффективности, а также содержащая решение задачи по формированию механизма оценки конкурентоспособности персонала нефтегазовых компаний в целях обеспечения их устойчивого развития; соответствует предъявляемым требованиям

п. 9 Положения о присуждении ученых степеней по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда).

Соискатель имеет 24 опубликованных работы, в том числе по теме диссертации опубликовано 15 работ, из них в рецензируемых научных изданиях 8 работ.

Из 8 работ в рецензируемых научных изданиях 5 посвящены проблемам текучести кадров, 2 – карьере работников и кадровому менеджменту, 1 – социальным проектам организации нефтегазового комплекса. Научные работы соискателя не в полной мере соответствуют заявленной теме диссертации, не совпадают с целью, объектом и предметом исследования.

Наиболее значимые научные работы:

1. Терегулова, Н.Ф. Стабилизация деятельности компании механизмами управления текучестью кадров (на примере компании ООО «Газпром трансгаз Ставрополь») / Н.Ф. Терегулова // Нефть, газ и бизнес. – 2016. – № 12. – С. 29–32.

2. Терегулова, Н.Ф. Определение «болевых» факторов, влияющих на текучесть кадров в компаниях нефтегазового сектора / Н.Ф. Терегулова // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2016. – № 12. – С. 49–54.

3. Симонова, И.Ф. Текучесть кадров и особенности воспроизводства рабочей силы в нефтегазовой отрасли / И.Ф. Симонова, Н.Ф. Терегулова // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – 2015. – № 9. – С. 27–30.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы: 1) к.э.н. Анисимовой Н.А., директора учебного центра ООО «Газпром ВНИИГАЗ»; положительный отзыв, замечание: из представленного автореферата не совсем ясно, на какой теоретической основе сделаны авторские трактовки понятий, в чем авторская новизна; 2) к.э.н. Емельяшиной Ю.В., зам. начальника Сводно-аналитического отдела Департамента по стратегии развития бизнеса и перспективным проектам ПАО «НОВАТЭК»; положительный отзыв, замечание: необходимо конкретизировать мероприятия по устранению причин текучести работников примерами по конкретным подразделениям; 3) к.э.н. Маркива С.В., начальника отдела анализа конъюнктуры рынков и ценообразования ООО «РН-Смазочные материалы»; положительный отзыв, замечание: детально не раскрыто, подходит ли разработанная комплексная система оценки конкурентоспособности работников ко всем категориям персонала (основной, вспомогательный, управленческий); 4) к.э.н.

Артамоновой М.В., зам. заведующего кафедрой экономики труда и персонала по научной и учебной работе Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова; положительный отзыв, замечание: не показано, на каком основании и как были выведены формулы определения индивидуальной и корпоративной конкурентоспособности персонала; 5) к.э.н. Чернятина С.В., начальника научно-методического отдела Филиала «Газпром корпоративный институт» в Москве, положительный отзыв, замечание: в рамках пятого защищаемого положения не меньшую практическую значимость имели бы рекомендации каждой подсистеме для всех профессионально-квалификационных категорий; 6) к.э.н. Буниной Е.М., ст. научного сотрудника отдела совершенствования технологий управления Центра методологии корпоративного управления ООО «НИИгазэкономика», положительный отзыв, замечания: не полностью раскрыто содержание анкет, использованных автором при анализе факторов текучести кадров на всех этапах взаимодействия сотрудников с организацией; в структуре факторов текучести отсутствуют причины, связанные с увольнением по инициативе администрации.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их высокой квалификацией, авторитетом в научной среде, способностью определить научную и практическую ценность диссертации, а так же определяется тем, что они имеют научные публикации в соответствующей профилю защиты сфере исследования.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана идея о влиянии на устойчивое развитие нефтегазовых компаний процесса формирования конкурентоспособности работников, при этом, предлагая теоретическую платформу исследования, автор ограничился узкой целевой установкой на оценку конкурентоспособности работника и регулирование текучести персонала; не обоснована логическая взаимосвязь между компонентами реализации идеи, а именно: «устойчивое развитие компаний» – «конкурентоспособность персонала и работника» – «ключевое ядро персонала» – «текучесть кадров»; не разработана непротиворечивая теоретическая конструкция диссертации и не

обоснованы результаты, расширяющие границы конвенционных положений теории экономики труда;

предложен авторский методический подход к оценке индивидуальной и корпоративной конкурентоспособности, выявлению причин и структуры факторов текучести, регулированию «проблемных зон» текучести персонала нефтегазовых компаний; при этом избыточная концентрация внимания на способах идентификации и снижения «текучести» не позволила предложить оригинальный подход для достижения цели диссертационной работы, обеспечивающий включение механизма оценки конкурентоспособности работника в комплекс мер по устойчивому развитию компаний, что делает концептуальную конструкцию диссертации достаточно формальной и не связанной функционально и методически;

доказана перспективность применения блочной структуры и ранжирования факторов текучести кадров (разработанной на основе экспертного опроса работников нефтегазовых компаний), матричного способа выделения ключевого персонала и формата аналитических рекомендаций («итоговые отчеты») по движению кадров для компаний нефтегазового комплекса; в то же время, для оценки конкурентоспособности работника и устойчивого развития данные предложения являются частными и не могут рассматриваться как системный результат основных теоретических и методических наработок по теме диссертационного исследования;

введено дополненное понятие «текучесть кадров», включены качественные аспекты текучести, которые, по авторской версии, заключаются в изменении кадрового состава по причине дисбаланса между конкурентоспособностью работника («как совокупности профессионально-квалификационного уровня работника, личных и деловых качеств, сложности и результатов труда») и конкурентоспособностью персонала («как среднего уровня конкурентоспособности для всего состава работников»), что (помимо определения) не нашло отражения в обновлении методических и практико-ориентированных положений диссертации;

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны авторские понятийные отличия между конкурентоспособностью отдельного работника («способности к индивидуальным достижениям в труде, представляющим собой вклад в достижение организационных целей») и

корпоративной конкурентоспособностью персонала («комбинирующей разнородные индивидуальные конкурентоспособности работников»), в то же время не обосновано утверждение о влиянии технико-экономических, социально-психологических, культурно-бытовых и организационных факторов как движущих сил, формирующих конкурентоспособность персонала, в отличие от конкурентоспособности работника; не доказана целесообразность введенного разграничения конкурентоспособности для обеспечения устойчивого развития компаний;

применительно к проблематике диссертации результативно использованы базовые методы и приемы экономических исследований: анализ, синтез, сравнение, классификация, анкетирование; однако практически не применялись количественные методы исследования, нацеленные на строгую стандартизацию и формализацию процесса сбора и обработки информации, получение объективных данных об исследуемых процессах, что ограничивает возможность обоснования и доказательства теоретических положений и результатов диссертационного исследования;

изложены этапы процесса систематизации и обобщения результатов опроса работников нефтегазового сектора и формирования блочной структуры факторов текучести (включающей мотивацию и стимулирование труда персонала, условия труда, трудовые отношения, функциональное развитие персонала и социальное развитие персонала); предложенную блочную структуру сложно оценить как новый оригинальный подход, позволяющий выявить качественно новые закономерности в оценке конкурентоспособности работника и устойчивости компаний; выделенные блоки имеют типичное содержание и традиционно реализуются в системах управления персоналом;

раскрыта универсальная система оценки конкурентоспособности работников, имеющая межотраслевой характер, что представляется не вполне обоснованным, так как не учитывается отраслевая специфика нефтегазовых компаний, в том числе особенности социально-трудовых отношений в нефтегазовом секторе, что не позволяет идентифицировать существенные проявления теоретических положений в контексте темы диссертации;

изучены причины и факторы текучести кадров по категориям персонала, в том числе с выделением «ключевого персонала»; определены зоны и меры приоритетного влияния по снижению текучести с учетом действующей организационной стратегии и рыночной модели управления компаний нефтегазового сектора; при этом предложенные рекомендации не содержат причинно-следственного обоснования, а предмет анализа, обобщения и выводы, как терминологически, так и по существу включают элементы двух областей исследования специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством», а именно: «Экономика труда» и «Менеджмент», что является междисциплинарным пересечением;

проведена модернизация метода оценки показателей конкурентоспособности работника и корпоративной конкурентоспособности персонала (формула 6 автореферата), в то же время отсутствие расшифровки составляющих и самой формулы (в диссертации не пропечатана аналогичная формула 10) не позволяет оценить целесообразность нововведения; помимо этого, механизм количественной идентификации ключевого персонала на основе оценки показателей текучести и матрицы «определения ключевого персонала», в отсутствии достаточных пояснений, не позволяет подтвердить обоснованность включения данного элемента модернизации в методический инструментарий оценки конкурентоспособности работников;

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

разработаны и внедрены практические рекомендации по снижению уровня текучести кадров в деятельности компаний ООО «Газпром трансгаз Ставрополь», АО «Газпром промгаз», в учебном процессе в ФГАОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина» при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Стратегия управления персоналом», что подтверждается справками о внедрении;

определены направления практического использования разработанных подходов, предполагающие возможность применения комплексной системы оценки конкурентоспособности персонала для повышения эффективности труда предприятий; однако декларированные перспективы использования в сфере нормирования труда не представлены;

создана совокупность практических рекомендаций, которые не имеют системного характера, позволяющего раскрыть тему диссертационной работы по формированию конкурентоспособности работников для устойчивого развития компаний; практические рекомендации сконцентрированы в основном на проблемах текучести персонала, что является частным вопросом в контексте темы диссертации;

представлены практические рекомендации для снижения уровня текучести кадров; комплексная система оценки конкурентоспособности персонала внедрена в практику управления персоналом в двух компаниях нефтегазового сектора; предложено совершенствование организационных процедур.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на данных, полученных соискателем самостоятельно по результатам анкетирования, диагностического и экспертного интервьюирования, которые отсутствуют в свободном доступе;

идея базируется преимущественно на анализе российской теории и практики снижения текучести кадров, в меньшей мере на научные исследования по формированию конкурентоспособности работников и устойчивому развитию компаний; в структуре источников литературы диссертации преобладают учебники, учебные пособия и научные издания, опубликованные более десяти, а некоторые и более двадцати лет назад, что указывает на ограниченное обобщение современного передового опыта;

использованы данные, достоверность которых проверить не представляется возможным, в работе не представлены основания для определения выборки исследования и ее соответствия условиям репрезентативности, не раскрыто содержание вопросов анкет, в силу этого результаты проведенного анализа не представляется возможным сопоставить с данными, полученными ранее по рассматриваемой тематике;

установлено, что общие выводы диссертационного исследования согласуются с результатами исследований, представленными в независимых источниках по данной тематике; по результатам программной проверки, выполненной в системе «Антиплагиат» и экспертной проверки, включающей постраничное отключение из отчета библиографических записей и названий организаций, обзор и оценку

крупнейших источников заимствования, оригинальность диссертации составляет 47,04%, цитирования – 16,02%, самоцитирования – 9,87%; заимствования – 27,07%, в том числе заимствования без ссылок на авторов и источники заимствования, квалифицируемые как наличие неправомερных заимствований, составляют 17%.

использованы способы сбора и обработки информации методом социологического опроса и экспертной оценки работников нефтегазовых компаний, что в условиях отсутствия анализа проверяемых количественных трудовых показателей, снижает достоверность полученных результатов.

Личный вклад соискателя состоит в личном участии в апробации результатов исследования, в том числе подготовке основных публикаций, выступлениях с докладами на международных и всероссийских научно-практических конференциях. Допущенное в диссертационной работе нарушение логики научного исследования и требования внутреннего единства диссертации, противоречивость понятийного аппарата, отсутствие системного теоретического фундамента для анализа исследуемых проблем, расхождение целей, задач, объекта и предмета исследования, недостаточная аргументированность не позволили автору в достаточной мере раскрыть тему диссертации и в полной мере обосновать основные положения и результаты исследования, выносимые на защиту в соответствии с содержанием области и объекта исследования специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда).

На заседании 26.02.2020 г. диссертационный совет принял решение не присуждать Терегуловой Н.Ф. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 17 человек, из них 10 докторов наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда), участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 0, против 17, недействительных бюллетеней 0.

Председатель
диссертационного совета

Ученый секретарь
диссертационного совета

26.02.2020 г.



Антонюк Валентина Сергеевна

Резепин Александр Владимирович