

Заключение диссертационного совета Д 01.003.01
на базе Государственного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Донецкий национальный университет»
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики
по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета Д 01.003.01 от 01.12.2022 г. № 9

О ПРИСУЖДЕНИИ

Гридиной Валерии Валериевне

ученой степени кандидата экономических наук

Диссертация «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда) принята к защите «28» сентября 2022 года, протокол № 3 диссертационным советом Д 01.003.01 на базе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 283001, г. Донецк, ул. Университетская, 24, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 631.

Соискатель Гридина Валерия Валериевна 1992 года рождения.

В 2014 году окончила Донецкий национальный университет и получила квалификацию магистра экономической кибернетики.

Работает в должности старшего преподавателя кафедры бизнес-информатики Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет».

Диссертация выполнена на кафедре бизнес-информатики

Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Научный руководитель – кандидат технических наук, доцент Шаталова Татьяна Степановна, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет», профессор кафедры бизнес-информатики.

Официальные оппоненты:

1. **Третьякова Лариса Александровна** – доктор экономических наук, профессор, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», Институт экономики и управления, профессор кафедры менеджмента и маркетинга;

2. **Зорина Мария Сергеевна** – кандидат экономических наук, доцент, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет», доцент кафедры управления бизнесом и персоналом.

Официальные оппоненты дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация **Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»** (г. Донецк) в своем положительном заключении, подписанном Стадник Аллой Мироновной, кандидатом наук по государственного управления, доцентом, заведующей кафедрой управления персоналом и экономики труда, и утвержденном Костровец Ларисой Борисовной, ректором, доктором экономических наук, доцентом, указала, что диссертация Гридиной В.В. на тему «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» представляет собой законченную научно-исследовательскую работу на актуальную тему, в которой решена важная задача по совершенствованию

системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета на основе комплекса теоретических, методических и практических рекомендаций. Результаты, полученные диссертантом, имеют существенное значение для экономической науки и практики. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы и аргументированы.

Диссертационная работа «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» отвечает требованиям пункта 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание степени кандидата экономических наук, а ее автор, Гридина Валерия Валериевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда).

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием пп. 3.20, 3.22, 3.23 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 г. №2-13, их широкой известностью своими достижениями в области научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

По теме диссертации опубликовано 24 научные работы общим объемом 7,32 п.л., из которых лично автору принадлежит 7,24 п.л., в том числе 6 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, общим объемом 3,39 п.л., из которых лично автору принадлежит 3,39 п.л.; 1 статья – в других изданиях, общим объемом 0,45 п.л.; 17 публикаций апробационного характера общим объемом 3,48 п.л., из которых лично автору принадлежит 3,4 п.л.

Наиболее значимые работы автора:

1. Гридина, В. В. Анализ тенденций в сфере управления развитием

персонала предприятия в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 24: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 157-166. (0,59 п.л.)

2. Гридина, В. В. Оптимизация процесса развития персонала предприятия [Текст] / В. В. Гридина // Новое в экономической кибернетике: сборник научных трудов / гл. ред. Т. О. Загорная. – Донецк: ДонНУ, 2021. – № 2. – С. 75-86. (0,7 п.л.)

3. Гридина, В. В. Имитационная модель оценки эффективности развития персонала предприятия в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Новое в экономической кибернетике: сборник научных трудов / гл. ред. Т.О. Загорная. – Донецк: ДонНУ, 2020. – № 3-4. – С. 13-24. (0,7 п.л.)

4. Гридина, В. В. Механизм преодоления сопротивления персонала при внедрении корпоративного университета на предприятии [Электронный ресурс] / В. В. Гридина // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2018. – Т. 14. – № 2. – С. 117-124. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36288081>. (0,48 п.л.)

5. Гридина, В. В. Разработка механизма создания и внедрения корпоративного университета на предприятии [Текст] / В. В. Гридина // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 181-188. (0,42 п.л.)

6. Гридина, В. В. Концепция моделирования процессов управления развитием персонала предприятия в структуре корпоративного университета [Текст] / В. В. Гридина // Аудит и финансовый анализ. – 2018. – № 4. – С. 155-158. (0,5 п.л.)

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв, подписанный *Бармутой Каринэ Александровной*, доктором экономических наук, доцентом, заведующей кафедрой «Экономика и менеджмент» Федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования «Донской государственный технический университет» (г. Ростов-на-Дону).

Отзыв положительный.

Замечания:

– на стр. 16 (рис. 5) требует более подробного рассмотрения вопрос о том, как осуществляется реализация представленных механизмов в рамках предлагаемого автором комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

– на стр. 18 (рис. 6) требуют уточнения потоки, отображенные на диаграмме взаимодействия системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета с внешними контрагентами.

2. Отзыв, подписанный ***Скачковой Людмилой Сергеевной***, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующей кафедрой управления человеческими ресурсами Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет» (г. Ростов-на-Дону).

Отзыв положительный.

Замечания:

– в таблице 1 (стр. 15) представлены основные математические соотношения имитационной модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, по нашему мнению, считаем необходимым представить диаграмму имитационной модели для более наглядного представления взаимосвязи данных математических соотношений;

– на рис. 5 (стр. 16) представлен комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Требуется уточнить необходимость реализации всех механизмов, входящих в его структуру.

3. Отзыв, подписанный *Ващенко Натальей Валерьевной*, доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры экономики предприятия и управления персоналом Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» (г. Донецк).

Отзыв положительный.

Замечания:

– на стр. 10 (рис. 2) требует более подробного рассмотрения вопрос о том, как осуществляется взаимосвязь элементов в предлагаемом автором концептуальном подходе к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

– в автореферате не отмечено, зарубежный опыт каких стран в области совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета использовался в работе (стр. 11 автореферата).

4. Отзыв, подписанный *Рязанцевой Натальей Александровной*, доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры экономической кибернетики и прикладной статистики Государственного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» (г. Луганск).

Отзыв положительный.

Замечания:

– на стр. 9 считаем целесообразным представить описание элементов предлагаемого автором концептуального подхода к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

– кластеризацию групп видов экономической деятельности со схожими характеристиками систем управления развитием персонала организации (стр. 11, стр. 13) целесообразно представить в виде рисунка в тексте автореферата, помимо подробного описания характеристик групп кластеров,

полученных в результате расчетов.

5. Отзыв, подписанный *Меньшиковой Марией Алексеевной*, доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры менеджмента и маркетинга Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курский государственный университет» (г. Курск).

Отзыв положительный.

Замечания:

– в автореферате не отмечено, зарубежный опыт и современные тенденции каких стран в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета анализировались в работе (стр. 9 автореферата);

– в автореферате (стр. 18 автореферата) автором указано, что в диссертации предложен алгоритм создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации, при этом не указано, какая именно последовательность работ представляет практическую значимость.

6. Отзыв, подписанный *Пеньковой Инессой Вячеславовной*, доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры цифровых бизнес-технологий и систем учета Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» (г. Ставрополь).

Отзыв положительный.

Замечания:

– на стр. 11 автор указывает, что «в соответствии с анализом зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета...», однако в автореферате не отмечено, исследование зарубежного опыта и современных тенденций каких стран были использованы при построении модели системы управления развитием персонала организации;

– на стр. 16 (рис. 5) требует более подробного рассмотрения вопрос о том, как осуществляется реализация представленных механизмов в рамках

предлагаемого автором комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

7. Отзыв, подписанный *Бессоновой Еленой Анатольевной*, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой экономики, управления и аудита Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Юго-Западный государственный университет» (г. Курск).

Отзыв положительный.

Замечания:

– одну из задач автор формулирует как «исследовать зарубежный опыт и современные тенденции в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета» (стр. 2) однако, далее по тексту автор автореферата не раскрывает данную задачу. На примере опыта каких стран был проанализирован зарубежный опыт в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета?;

– на странице 15 (табл. 1) среди основных математических соотношений имитационной модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета автором представлен такой показатель, как производительность труда. Исходя из описания переменных, представленный показатель позволяет определить производительность труда персонала, прошедшего развитие. В связи с этим, по нашему мнению, данный показатель требует уточнения.

8. Отзыв, подписанный *Герасименко Ириной Николаевной*, кандидатом экономических наук, доцентом, деканом экономико-правового факультета Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия» (г. Макеевка).

Отзыв положительный.

Замечания:

– в автореферате (стр. 8) автором указано, что, в отличие от

существующих трактовок, авторское понятие «управление развитием персонала» предложено понимать как систематический процесс, ориентированный на формирование кадров в соответствии с уровнем развития технологий. Вместе с тем требует уточнения, какой вид технологий имеется в виду в авторской трактовке понятия «управление развитием персонала»;

– на стр. 18 автореферата в рамках методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета предложен алгоритм создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации. Для большей наглядности и обоснованности его следовало бы представить в графическом виде, что, безусловно, усилило бы выводы и аргументы автора.

9. Отзыв, подписанный **Бражниковой Ларисой Николаевной**, доктором экономических наук, профессором, заведующей отделом государственного регулирования и планирования экономики Государственного бюджетного учреждения «Институт экономических исследований» (г. Донецк).

Отзыв положительный.

Замечания:

– на рис. 2 (стр. 10) представлен концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. В рамках указанного рисунка требует пояснение наличие двунаправленной связи между блоками «Существующая система развития персонала организации» и «Система развития персонала организации в структуре корпоративного университета»;

– в автореферате представлены рекомендации по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. В этой связи считаем необходимым отметить целесообразность представления в автореферате более подробного описания алгоритма создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации.

10. Отзыв, подписанный **Ивановым Михаилом Федоровичем**, доктором

экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента строительных организаций Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры» (г. Макеевка).

Отзыв положительный.

Замечания:

– при разработке научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета (стр. 14) автором использован метод системной динамики. Вместе с тем, почему именно данный метод был выбран для реализации модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, автор в исследовании не поясняет;

– на стр. 18 автореферата указано, что в работе предложен алгоритм создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации. При этом в автореферате данный вопрос раскрыт не полностью. Автор лишь ограничился констатацией, что предложенный алгоритм позволяет отобразить не только последовательность выполняемых работ, но и состояния, принимаемые объектом в ходе обработки, а также описание информационных и организационных составляющих, внедрение которого представляет практическую значимость.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям пп. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 г. № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т. ч.: экономика труда), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, базирующийся на системном подходе, который, в отличие от существующих, обеспечивает вовлеченность новых методов, инструментов и организационно-экономических механизмов анализа эффективности развития персонала; научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на методах кластерного анализа и системной динамики, который позволяет оценить основные экономические показатели организации, в результате использования предлагаемой системы управления развитием персонала организации;

предложены методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, основанный на процессном подходе и методах реинжиниринга, позволяющий проанализировать существующий процесс развития персонала организации, а также выявить «узкие места» с целью дальнейшей оптимизации системы управления развитием персонала; методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, который в отличие от существующих, позволяет проанализировать управляющие воздействия, функциональную структуру, а также ресурсные и информационные потоки рассматриваемой системы в результате внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала;

доказана целесообразность внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации, который отражает совокупность задач и регламентирует последовательность действий при совершенствовании системы управления развитием персонала организации;

введено авторское определение следующих понятий: развитие персонала, система развития персонала, управление развитием персонала, корпоративный университет.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана перспективность использования авторских теоретико-методических положений и практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

применительно к проблематике диссертации эффективно *использована* совокупность общенаучных и специальных, теоретических и эмпирических методов исследования, а именно: семантический анализ и метод формализации, методы анализа и синтеза, логического обобщения, классификации и структурной группировки, сравнения, методы дивергенции, трансформации и конвергенции, экономико-статистические методы и методы экономико-математического моделирования;

изложены основные характеристики процесса развития персонала, в соответствии с которыми предложена авторская модель существующей системы управления развитием персонала организации, а также выявлены направления ее оптимизации в рамках авторского методического подхода к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации;

раскрыт научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, в рамках которого выделены группы видов экономической деятельности со схожими характеристиками систем управления развитием персонала организации и определена целесообразность применения различных моделей оценки эффективности развития персонала для выделенных групп;

изучены подходы зарубежных и отечественных авторов к понятию «развитие персонала», что позволило сформулировать авторское уточнение данного понятия; особенности и принципы функционирования системы

развития персонала, в соответствии с которыми автором дополнено содержание категории «система развития персонала»; принципы и задачи, составляющие основу управления развитием персонала, анализ которых позволил уточнить понятие «управление развитием персонала»; современные модели и методы развития персонала, анализ которых позволил сформулировать авторскую трактовку понятия «корпоративный университет»;

проведена модернизация инструментария совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета путем разработки комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета и методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

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

разработаны и внедрены в практическую деятельность ГП «Донецкоблэнерго» (справка № 226/ИС от 02.07.2021 г.) комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, имитационная модель оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

определены рекомендации по использованию теоретического и практического инструментария совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета в деятельности ГО ДПО «Институт развития профессионального образования» (справка № 01-03/849 от 15.11.2021 г.);

созданы модель существующей системы управления развитием персонала организации, модель системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Результаты исследования

используются в учебном процессе при разработке учебных пособий и учебно-методических комплексов учебных дисциплин «Моделирование бизнес-процессов», «Анализ бизнес-процессов», «Имитационное моделирование», «Теория систем и системный анализ» для обучающихся ОП Бакалавриата направления подготовки 38.03.05 «Бизнес-информатика» (справка № 7251/01-27/01.1 от 06.12.2021 г.);

представлены механизм преодоления цифрового неравенства в организации и механизм внедрения E-learning в систему развития персонала организации, которые учтены в практической деятельности ЗАО «Внешторгсервис» (справка № 303/10-21 от 14.10.2021 г.).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория основана на развитии новейших научных идей и методологических разработок, изложенных в работах отечественных и зарубежных исследователей, касающихся совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

идея базируется на анализе российской и зарубежной практики и обобщении передового опыта в сфере совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета;

использовано сравнение результатов научного исследования автора в области совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета с результатами, полученными ранее другими исследователями по рассматриваемой тематике;

установлено качественное совпадение авторских результатов с результатами, представленными в опубликованных независимых источниках по данной тематике;

использованы специальные методы исследования, а именно: системный и процессный подходы, методы реинжиниринга, теория корпоративных университетов, методы системной динамики и кластерного анализа. При систематизации и обработке информации, построении диаграмм, таблиц и

рисунков использованы пакет прикладных программ Microsoft Office®, ERWin Process Modeler®, Powersim Studio 10®, STATISTICA 10®.

Личный вклад соискателя заключается в постановке цели и задач исследования, выборе объекта и предмета исследования, обосновании его актуальности, получении научной и практической значимости, развитии теоретико-методических основ и разработке научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, реализация которых будет способствовать достижению высокого уровня эффективности функционирования, конкурентоспособности и прибыльности организаций.

Диссертационный совет считает, что диссертация Гридиной Валерии Валериевны на тему «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» является самостоятельно выполненным и завершенным научным исследованием с получением новых научно обоснованных результатов, которые в совокупности решают важную научно-практическую задачу разработки теоретико-методических основ и прикладных аспектов совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

По актуальности, научной новизне, обоснованности основных положений, теоретическому и практическому значению исследования, диссертация соответствует требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор, Гридина Валерия Валериевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда).

На заседании 01 декабря 2022 года диссертационный совет принял решение присудить Гридиной Валерии Валериевне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования диссертационный совет в

количестве 19 человек, из них 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за – 19, против – 0.

Председатель диссертационного совета Д 01.003.01

доктор экономических наук, профессор

Т. О. Загорная

Ученый секретарь диссертационного совета Д 01.003.01

кандидат экономических наук, доцент

А. В. Ткачева

01 декабря 2022 года

Подпись заверено
Ученый секретарь



М. В. Пospelova