

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.285.12 НА БАЗЕ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УРАЛЬСКИЙ  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА  
РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА», МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ  
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от 08.12.2015 г. № 25

О присуждении Турсуковой Инне Ивановне, гражданство Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Оценка эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 07 октября 2015 г., протокол № 19, диссертационным советом Д 212.285.12, на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира 19; созданным приказом Минобрнауки России № 105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель, Турсукова Инна Ивановна, 1980 года рождения, 2006 году окончила ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по специальности «Финансы и кредит»; была прикреплена в качестве соискателя ученой степени кандидата наук к ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) с 01.07.2012 г. по 30.06.2015 г.; работает в должности старшего преподавателя кафедры экономики и права филиала ФГБОУ ВПО «Южно-

Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) в г. Златоусте, Челябинская обл., Минобрнауки России.

Диссертация выполнена на кафедре региональной и муниципальной экономики, финансов и безопасности ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Багирова Анна Петровна, ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», кафедра социологии и технологий государственного и муниципального управления, профессор.

**Официальные оппоненты:**

Половинко Владимир Семенович, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», кафедра экономики и социологии труда, заведующий кафедрой;

Дашкова Екатерина Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет», кафедра экономики труда и основ управления, доцент,

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург – в своем положительном заключении, подписанном Коковихиным Александром Юрьевичем, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой экономики труда и управления персоналом, указала, что диссертационное исследование Турсуковой И.И. соответствует критериям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, в частности, пункту 9. Диссертация представляет собой законченную научно-квалификационную работу, содержащую новые научно-обоснованные решения и разработки в области оценки эффективности гибких форм взаимодействия, а ее автор заслуживает присуждения ученой сте-

пени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет 14 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 14 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 4. Другие публикации по теме диссертации представлены в виде 2 монографий (1 в соавторстве и 1 коллективная); 8 статей, опубликованных в сборниках материалов международных (7) и всероссийских (1) научно-практических конференций. Общий объем публикаций 19,79 п.л., авторский вклад – 8,04 п.л.

Наиболее значительные научные работы по теме диссертации:

**статьи в рецензируемых научных журналах:**

1. Турсукова И.И. Заемный труд: сравнительный анализ форм и перспективы использования на рынке труда Уральского региона / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Вопросы управления. – 2012. – № 2 (2). – С. 106–111 (0,47 п.л. / 0,42 п.л.).

2. Турсукова И.И. Методические основы оценки эффективности использования заемного труда / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Экономический анализ: теория и практика. – 2013. – № 36 (339). – С. 31–36 (0,5 п.л. / 0,45 п.л.).

3. Турсукова И.И. Методические основы оценки эффективности заемного труда работодателем / И.И. Турсукова // Дискуссия. – 2014. – № 8 (49). – С. 90–97 (0,40 п.л.).

4. Турсукова И.И. Методические основы эффективности заемного труда для наемных работников в условиях его ограничения в Российской Федерации / А.П. Багирова, И.И. Турсукова // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – № 41 (392). – С. 2–9 (0,64 п.л. / 0,57 п.л.).

**Монографии:**

5. Турсукова И.И. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки / А.П. Багирова,

И.И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с. (4,51 п.л. / 4,05 п.л.).

6. Турсукова И.И. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллективная монография / С.И. Сотникова, М.В. Удальцова, Ю.А. Масалова и др.; под общ. ред. С.И. Сотниковой. – Новосибирск: НГУЭиУ, 2014. – 199 с. (11,36 п.л. / 0,26 п.л.).

На автореферат поступили положительные отзывы:

1. Ермаковой Жанны Анатольевны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой управления персоналом, сервиса и туризма ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург. Замечания: 1) Необходимо пояснить, по каким критериям диссертант оценивает эффективность деятельности подразделений в рамках рассматриваемого предприятия (с. 18, рисунок 5). 2) Дискуссионным является отнесение показателя «качества выпускаемой продукции (работ, услуг)» к социальной составляющей эффективности в рамках методики оценки эффективности гибких форм взаимодействия с позиции работодателя (с. 11, рисунок 3).

2. Сотниковой Светланы Ивановны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», г. Новосибирск. Замечание: из текста автореферата неясно, что подразумевает под собой «отдача от накопленного специфического капитала» (с. 14, рисунок 4) и каким образом автор оценивает этот показатель в ходе исследования. Вопрос: почему автор выбирает именно среднечасовую, а не среднемесячную и не среднегодовую заработную плату работника в ходе оценки индикатора эффективности «отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы» (с. 14, рисунок 4)?

3. Солодовой Наталии Германовны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом

ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права», г. Иркутск. Замечание: отнесение показателей текучести кадров, качества трудовой жизни сотрудников и психологической атмосферы в коллективе к социальной составляющей эффективности заемного труда с позиции работодателя является весьма дискуссионным (с. 11, рисунок 3).

4. Луданик Марины Валерьевны, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономики труда и персонала ФГОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», г. Москва. Вопросы: 1) Всякий ли нестандартный трудовой договор будет являться договором на оказание услуг аутсорсинга, аутсаффинга или лизинга персонала? 2) Каким образом в исследовании проводилась идентификация и оценка рисков обеих сторон трудовых отношений (с. 18, рисунок 5)?

5. Ивлева Антона Васильевича, кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой экономики и финансов ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.Носова», г. Магнитогорск. Вопросы: 1) Каким образом удельный вес заемных работников в общей численности персонала характеризует социальную составляющую эффективности заемного труда с позиции работодателя (с. 11, рисунок 3)? 2) В обосновании теоретической и практической значимости исследования рассматривался ли вопрос, связанный с применением нового теоретико-методического подхода к оценке социально-экономической эффективности заемного труда в зависимости от экономической сферы деятельности и отраслевой принадлежности предприятий? 3) В таблице 4 автореферата (с.16, таблица 4) в качестве примера приведены индивидуальные индексные значения показателей эффективности заемного труда на примере отделов информационных технологий и технических отделов предприятий. По каким принципам (критериям, оценкам и пр.) проводилась выборка данных подразделений предприятий? И можно ли в любом подразделении предприятия использовать систему заемного труда? Замечание: отнесение показателя «удельного

веса дополнительных выплат в структуре заработной платы» к социальной составляющей эффективности в методике оценки эффективности с позиции работника является дискуссионным (с. 14, рисунок 4).

6. Маскайкиной Елены Владимировны, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономики Уральского социально-экономического института (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск. Вопрос: возможно ли расширение системы показателей оценки эффективности заемного труда, представленной в таблице 1 автореферата? Замечание: отсутствуют критерии оценки обобщающего показателя социально-экономической эффективности (с. 13), что не дает возможность оценивать уровень эффективности внедрения заемного труда и проводить сравнительный анализ предприятий по данному показателю.

7. Гусаровой Мирославы Сергеевны, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет», г. Тюмень. Вопрос: из автореферата не ясно, является ли заемный труд одной из гибких форм взаимодействия или это тождественные понятия? Замечание: можно дискутировать по поводу набора показателей эффективности гибких форм взаимодействия, способов их расчета.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью, компетентностью и достижениями в области экономики труда, способностью определить научную и практическую ценность диссертации. Половинко В.С. является признанным ученым в области экономики труда, научные интересы которого связаны с проблемами оценки персонала, системного подхода в управлении персоналом, моделирования и внедрения различных вариантов систем управления персоналом, в частности гибких форм взаимодействия. Дашкова Е.С. является ведущим ученым в области исследования проблем мотивации трудовой деятельности, управления трудовыми ресурсами в разрезе нестандартной занятости. Работники ФГБОУ

ВПО «Уральский государственный экономический университет» занимаются изучением вопросов управления персоналом, в том числе организацией труда, нормированием труда, построением и анализом эффективности систем стимулирования, а также исследованием проблем и перспектив развития гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда.

**Диссертационный совет отмечает**, что на основании выполненных соискателем исследований:

- **разработаны** теоретические и методические положения, развивающие существующие подходы к управлению трудовыми ресурсами; предложенный экономико-математический аппарат оценки эффективности гибких форм взаимодействия позволяет моделировать ситуацию выбора формы труда как работодателю, так и работнику;

- **предложен** новый подход к оценке целесообразности вхождения в систему заемного труда, ориентированный на анализ экономического и социального аспектов эффективности, определяющих количественную и качественную сторону возможностей и рисков, сопряженных с гибкими формами взаимодействия на рынке труда;

- **предложены** стратегический и оперативный управленческие подходы к совершенствованию механизма заемного труда, реализация которых в условиях его ограничения в Российской Федерации позволяет повысить качество и результативность гибких трудовых отношений;

- **доказана** перспективность использования в науке и практике разработанного методического инструментария оценки целесообразности вхождения в систему заемного труда, обусловленная необходимостью обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений в процессе заключения нестандартного трудового договора.

**Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:**

- **применительно к проблематике диссертации результативно использован** комплекс существующих базовых методов исследования, таких

как экономико-статистические методы и экономико-математическое моделирование;

- **изложены** тенденции в изменении трудовых аспектов занятости постиндустриального общества, создающие предпосылки для разработки инструментария управления трудовыми ресурсами;

- **раскрыты** специфика и содержание гибких форм взаимодействия во взаимосвязи с возможностями и потенциальными рисками для обеих сторон трудовых отношений;

- **изучены** основные концепции отечественных ученых в области гибких форм взаимодействия, отражающие основные проблемы использования данной формы труда в условиях её ограничения в Российской Федерации;

- **проведена модернизация** ранее существовавших подходов к оценке эффективности гибких форм взаимодействия на основе понимания необходимости учета экономического и социального аспектов эффективности, позволяющих обеспечивать баланс интересов работодателя и работника в результате вхождения в систему заемного труда.

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

- при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект 14-36-50223 мол\_нр) **разработана и внедрена** методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда а) с позиции работодателя – в деятельности ОАО «Златоустовский металлургический завод» (г. Златоуст); ОАО «Строймеханизация» (г. Челябинск); б) с позиции работника – в деятельности кадрового центра «Метрополис» (г. Екатеринбург);

- **определены** перспективы практического использования результатов диссертационного исследования в высших учебных заведениях в рамках курсов «Управление трудовыми ресурсами», «Менеджмент организации», «Кадровая политика предприятия», при подготовке выпускных квалификационных работ и др.;



- **создана** методика оценки эффективности гибких форм взаимодействия с позиций работодателя и работника, предполагающая расчет показателей экономической и социальной составляющих эффективности, а также обобщающего индекса социально-экономической эффективности заемного труда, позволяющего принимать обоснованные решения относительно целесообразности заключения нестандартного трудового договора;

– **представлены** методические рекомендации, позволяющие моделировать ситуацию выбора формы трудоустройства обеим сторонам трудовых отношений, а также система практических рекомендаций для работодателя и работника, направленных на повышение качества и результативности гибких трудовых отношений и совершенствование механизма заемного труда.

**Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:**

- **теория** построена на известных, проверяемых положениях отечественных и зарубежных авторов в области теории экономики и социологии труда и теории управления трудовыми ресурсами;

- **идея** создания методики **базируется** на осмыслении научных трудов признанных авторов, обобщении накопленного опыта в области оценки гибких форм взаимодействия, а также на комплексном анализе практики использования данной формы труда в частных агентствах занятости и на крупных промышленных предприятиях;

- **использованы** данные действующего федерального законодательства; официальные данные трудовой, экономической, социальной, промышленной статистик; финансовая отчетность субъектов исследования; результаты проведенных автором экспертного интервью, анкетного опроса работников предприятия, а также теоретические и практические материалы российских и зарубежных ученых;

- **установлено**, что выводы диссертационного исследования согласуются с содержанием проведенного исследования и основными положениями ранее опубликованных работ;

- **использованы** методы экономико-статистического анализа (группировки, сравнения, расчет относительных величин, корреляционно-регрессионный анализ, факторный анализ), экономико-математического моделирования. Для обработки количественной информации применялся программный продукт SPSS.

**Личный вклад соискателя состоит** в углублении теоретико-методических положений в области оценки эффективности гибких форм взаимодействия; в непосредственном участии диссертанта в обосновании теоретических положений и разработке методического инструментария; сборе, обработке исходных данных, их систематизации; проведении расчетов, интерпретации полученных результатов и апробации результатов исследования; подготовке основных публикаций по теме исследования.

На заседании 08 декабря 2015 г. диссертационный совет принял решение присудить Турсуковой И.И. ученую степень кандидата экономических наук.

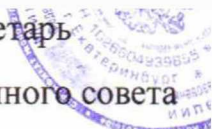
При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 22 человек, из них 8 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 19, против – 3, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель  
диссертационного совета



 Илышева Нина Николаевна

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Ильина Ангелина Владимировна

08 декабря 2015 года