

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.366.11,  
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ», МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ  
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_  
решение диссертационного совета от 5 сентября 2024 № 4

О присуждении Щербакову Артему Сергеевичу, Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки» по специальности 5.2.6 – Менеджмент принята к защите 30.05.2024 г. (протокол заседания № 2) диссертационным советом 24.2.366.11, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, 125047, г. Москва, Миусская пл., д. 6, приказ № 2002/нк от 24 октября 2023 года.

Соискатель Щербаков Артем Сергеевич, 31 декабря 1995 года рождения.

В 2018 году соискатель окончил федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых». В 2023 году соискатель освоил программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по специальности 38.06.01 – Экономика, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», работает ассистентом кафедры «Бизнес-информатика и экономика» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре «Бизнес-информатика и экономика», федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.



Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Тесленко Ирина Борисовна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», кафедра «Бизнес-информатика и экономика», заведующий кафедрой.

Официальные оппоненты:

Овчинникова Оксана Петровна, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», г. Москва, кафедра «Прикладная экономика», профессор кафедры,

Яценко Виктория Викторовна, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)», г. Москва, кафедра «Промышленная логистика», профессор кафедры

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева», г. Нижний Новгород, в своем положительном отзыве, подписанном Лапаевым Дмитрием Николаевичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Управление инновационной деятельностью», заместителем директора по научной работе Института экономики и управления НГТУ, указала, что данное исследование соответствует критериям пп. 9 –14 «Положения о присуждении учёных степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842. Также отмечено, что диссертация логически структурирована, разделы диссертации и отдельные параграфы имеют внутреннее единство. Выводы по диссертации и авторские рекомендации аргументированы, раскрывают изучаемую проблему в целом и ее отдельные аспекты. Основные положения и результаты выполненных исследований докладывались и обсуждались на научно-практических конференциях; в диссертационной работе в полной мере отражена совокупность новых научных положений, выносимых автором на защиту, приводится информация о практическом использовании полученных результатов; значимость результатов исследования состоит в развитии и разработке научно-методических, практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами посредством формирования комплексной модели их оценки,

дала положительный отзыв на диссертацию.



Соискатель имеет 9 опубликованных работ, все по теме диссертации, общим объёмом 4.2 п. л., (авторский вклад –3.6 п. л.), из них в рецензируемых научных изданиях –5 работ. Работы отражают научные положения и прикладные результаты исследования, связанные с разработкой научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

Наиболее значительные работы:

1. Щербаков, А. С. Механизм реализации комплексной модели оценки человеческих ресурсов в современной организации / А. С. Щербаков, И. Б. Тесленко, Н. В. Абдуллаев // Инновации и инвестиции. – 2024. – № 2. – С. 226 – 228 (0.3 п.л., 0,1 п.л. – автора);
2. Щербаков, А. С. Взаимосвязь категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал / А. С. Щербаков, И. Б. Тесленко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2023. – Т. 17. – № 3. – С. 183 – 188. DOI: 10.14529/em230318 (0.4 п.л., 0,2 п.л. – автора);
3. Щербаков, А. С. Оценка человеческого капитала в понятийном аппарате управленческой мысли / А.С. Щербаков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 3 – 12 (0,9 п.л.);
4. Щербаков, А. С. Преимущества фактической модели оценки человеческого капитала в целях государственного управления / А. С. Щербаков // Государственное управление. Электронный вестник. – 2023. – № 98. – С. 96 – 113. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-98-96-113 (1.4 п.л.);
5. Щербаков, А. С. Оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса в Российской Федерации / А. С. Щербаков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2023. – Т. 17. – № 2. – С. 144 – 151. DOI: 10.14529/em230212 (0.4 п.л.);
6. Щербаков, А. С. Комплексная оценка человеческих ресурсов (конфигурация к программе 1С: Предприятие) / А. С. Щербаков, Д. В. Виноградов, И. Б. Тесленко, Н. В. Абдуллаев // Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № RU 2024612101 от 29.01.2024.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

– ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет», г. Москва, подписанный доктором экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Управление инновациями» Института технологий управления Куликовой Наталией Николаевной. Замечания: 1) в работе часто используются термины «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал». Являются ли они идентичными, по мнению автора? 2) в тексте автореферата упоминается механизм управления человеческими ресурсами (с. 21). Были ли выявлены ограничения в применении механизма в организациях различного вида?



– ФГБОУ ВО «МПГУ», г. Москва, подписанный доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Экономической теории и менеджмента» Платоновой Еленой Дмитриевной. Замечания: 1) из текста автореферата не совсем ясно как учет выявленной специфики оценки человеческих ресурсов (с. 10) позволяет провести максимально точную оценку человеческих ресурсов; 2) в таблице 1 автореферата (с. 14) содержатся общие и специальные характеристики для формирования модели оценки человеческих ресурсов. Данные характеристики расположены в порядке их значимости или по какому-то другому принципу? 3) в автореферате упоминается разработанная автором программа для ЭВМ (с. 23), насколько она сложна для использования? Возможно ли, что применение программы потребует значительных временных затрат на её изучение и интеграцию в существующую информационную систему, если это потребуется?

– ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.И. Добролюбова», г. Нижний Новгород, подписанный доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Универсальные компетенции» Вакуленко Русланом Яковлевичем. Замечания: 1) Из текста автореферата нет возможности понять различия между терминами «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», хотелось бы узнать авторский подход к этому; 2) В механизме управления человеческими ресурсами (с. 21) автор указывает ряд инструментов: какова их значимость и на каких этапах управления они применяются?

– ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», г. Череповец, подписанный доктором экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Экономика и управление» Яшаловой Натальей Николаевной. Замечания: 1) в автореферате не обоснован выбор именно мультипликативной модели; не учтены веса индикаторов (коэффициентов размерности); 2) интересно, применяются ли аналогичные механизмы управления человеческими ресурсами в практической деятельности?

– ФГАОУ ВО «Уральский государственный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург, подписанный доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Экономика и управление на металлургических и машиностроительных предприятиях» школы экономики и менеджмента Института экономики и управления Кельчевской Натальей Рэмовной. Замечание: в автореферате автор упоминает физиологические характеристики (с. 12; с. 14). Как проводилось измерение по данным характеристикам, есть ли какие-то особенности их измерения по сравнению с другими характеристиками?

– АО «Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики», г. Москва, подписанный кандидатом экономических наук, директором департамента «Развития трудовых ресурсов» Прохоровым Юрием Николаевичем. Замечание: исходя из текста автореферата, не совсем ясно, возможно ли



применять предлагаемую автором комплексную модель оценки человеческих ресурсов для целей государственного и муниципального управления?

Все отзывы положительные.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их высокой научной квалификацией и значительным вкладом в исследуемую отрасль, наличием публикаций, соответствующих направлению диссертационного исследования, способностью дать объективное заключение о результатах исследования. Данные положения подтверждены тем, что официальные оппоненты имеют опубликованные научные работы по исследуемым в диссертации проблемам за последние пять лет, в том числе в рецензируемых научных изданиях, вошедших в перечень Высшей аттестационной комиссии. Оппоненты активно ведут научную деятельность по профилю рассматриваемой специальности.

Оппоненты не имеют совместных трудов с соискателем, его научным руководителем, являются работниками разных организаций.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

**разработан** новый научный подход к формированию и использованию комплексной модели оценки человеческих ресурсов, включающей многоуровневую группировку общих и специальных характеристик человеческих ресурсов, которая учитывает физиологические, когнитивные и социально-эмоциональные характеристики и позволяет визуализировать качественные и количественные параметры человеческих ресурсов;

**предложен** авторский механизм управления человеческими ресурсами, основанный на комплексной модели их оценки и позволяющий принимать обоснованные решения по управлению карьерой и профессиональным развитием сотрудников; предложено специальное программное решение для практического использования данного механизма;

**доказана** приоритетность использования предложенного автором механизма управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель оценки человеческих ресурсов, необходимая для разработки и реализации стратегии развития человеческих ресурсов и общей бизнес-стратегии организации;

**уточнено** содержание понятий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами», основанное на гуманистическом подходе и учитывающее специфику их использования в современных условиях цифровизации экономики, которые предполагают персонифицированный подход к определению характеристик человека как работника.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

**доказаны** научные положения, расширяющие представления о научно-методических и практических рекомендациях по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки в современной организации;

**применительно к проблематике диссертации результативно использован** ряд существующих методов и концепций оценки человеческих



ресурсов (сравнительный анализ, синтез, индукция, дедукция, графический метод, экономико-математическое моделирование, статистические методы, программирование, системный, ситуационный и процессный подходы в области менеджмента);

**изложены** элементы теории человеческих ресурсов и человеческого капитала применительно к формированию модели их комплексной оценки; классификация моделей оценки человеческих ресурсов; алгоритм реализации комплексной модели оценки человеческих ресурсов;

**раскрыты** специфические особенности человеческих ресурсов как объекта оценки, современные проблемы оценки человеческих ресурсов и предложены научно-обоснованные пути их решения;

**изучены** причинно-следственные связи, противоречия в области управления человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки;

**предложена авторская** классификация моделей оценки человеческих ресурсов, обеспечивающих получение новых результатов по теме диссертации.

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

**разработаны и внедрены** научно-методические и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки в деятельность служб управления персоналом ГУП «ДСУ-3», ООО «Владимирский стандарт», ОБП ООО «Гиперглобус», АО «Имени Лакина», рекомендации используются при проведении конкурса на замещение вакантных должностей, в процессе планирования долгосрочной стратегии развития человеческих ресурсов организации; в ООО НПП «Леспромсервис» рекомендации используются в работе с персоналом организации и потенциальными сотрудниками, при разработке стратегии управления персоналом и управления знаниями; возможность отраслевого применения рекомендаций подтверждена министерством предпринимательства и туризма Владимирской области, также результаты исследования использованы в учебном процессе ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых». Реализация полученных результатов в практической, научно-исследовательской и учебной деятельности подтверждается справками о внедрении;

**определены** перспективы использования теоретических положений на практике, возможности их применения для комплексной оценки человеческих ресурсов на микро- и мезоуровнях развития экономики, использования механизма, позволяющего совершенствовать систему управления человеческими ресурсами организации благодаря выработке и принятию обоснованных решений на основе внедрения предложенной модели оценки;

**создана** система практических рекомендаций, состоящих из комплексной модели оценки человеческих ресурсов, методики расчета



индикаторов, авторского программного обеспечения для ЭВМ, зарегистрированного в Роспатенте, содействующего реализации механизма управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель их оценки;

**представлены** рекомендации по повышению эффективности деятельности организации посредством реализации механизма управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель их оценки.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

**теория** построена на известных, проверяемых фактах об управлении человеческими ресурсами, применяемых моделях и характеристиках оценки, базируется на открытых статистических данных, предложения автора согласуются с ранее опубликованными работами по теме исследования и смежным темам;

**идея** базируется на обобщении передового опыта, теоретических и практических исследованиях в области управления человеческими ресурсами и их оценки;

**установлено** качественное совпадение авторских разработок с результатами, представленными в независимых источниках по данной проблематике;

**использованы** цифровые технологии, современные методики сбора и обработки исходной информации, что обеспечило достоверность и релевантность полученных соискателем данных, подтвердило обоснованность его рекомендаций, их непротиворечивость результатам других исследований по выбранной тематике.

Личный вклад соискателя состоит в самостоятельном выборе и обосновании темы исследования, его цели и задач, самостоятельном формулировании актуальности темы, определении объекта и предмета исследования; планировании и проведении исследования на основе синтеза изученных научных теорий, правового базиса в области стратегического планирования и собранных соискателем статистических данных, обосновании авторской позиции по определённым исследовательским задачам, в том числе: развитию теоретических аспектов управления и оценки человеческих ресурсов посредством уточнения содержания категорий «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами»; расширению методического инструментария реализации моделей оценки человеческих ресурсов; формированию механизма управления человеческими ресурсами на основе комплексной модели их оценки. Также личный вклад соискателя подтверждается его непосредственным участием во всех этапах исследования (получение исходных данных, интерпретация, апробация, внедрение и публичное раскрытие полученных результатов исследования путём их опубликования в открытых источниках и вынесения на публичное обсуждение на научно-практических мероприятиях разного уровня, разработка программы для ЭВМ, зарегистрированной в Роспатенте).



В ходе защиты диссертации были высказаны замечания: 1) помимо оценки экономической эффективности от внедрения результатов исследования, необходимо указать стоимость внедрения механизма управления человеческими ресурсами в деятельность организации; 2) в автореферате не указано, что означает минимальный коэффициент анкетирования; 3) в тексте работы отсутствует четкое разграничение между использованием индикаторов на микро- и мезоуровне.

Соискатель Щербаков Артем Сергеевич согласился с высказанными в ходе заседания замечаниями и привёл собственную аргументацию, полностью ответил на задаваемые ему вопросы.

На заседании 5 сентября 2024 г. диссертационный совет 24.2.366.11 принял решение за разработку новых научно-обоснованных положений в сфере управления человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки, имеющих существенное значение для повышения эффективности управления современной организацией, присудить Щербакову Артему Сергеевичу учёную степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 13 человек, из них 7 докторов наук по научной специальности защищаемой диссертации участвовавших в заседании, из 13 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 12, против – 1, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель  
диссертационного совета  
24.2.366.11



*А.А.Абаев*

Абаев Алан Лазаревич

Учёный секретарь  
диссертационного совета  
24.2.366.11

*Ильина*

Ильина Ирина Юрьевна

5 сентября 2024 г.