

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.340.10,

созданного на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, по диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от «02» апреля 2025 №11

О присуждении **Сорокину Сергею Борисовичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Разработка инструментов и методов управления и развития системы корпоративного обучения организации»** по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки) принята к защите 22 января 2025 года (протокол заседания №2), диссертационным советом 24.2.340.10, созданным на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23, приказ о создании диссертационного совета №900/нк от 20.07.2022.

Соискатель **Сорокин Сергей Борисович**, 14 декабря 1986 года рождения, в 2010 году окончил ГОУ ВПО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» по специальности «Технология электрохимических производств».

В период подготовки диссертации **Сорокин Сергей Борисович** работал в должности ассистента в НГТУ на кафедре «Менеджмент» Института экономики и управления. В настоящее время директор института переподготовки специалистов ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ).

Диссертация **«Разработка инструментов и методов управления и развития системы корпоративного обучения организации»** выполнена на кафедре «Менеджмент» Института экономики и управления (ИНЭУ) ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ).

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент **Незнахина Елена Леонидовна**, работает в должности доцента кафедры «Цифровая экономика» НГТУ.

Официальные оппоненты:

Ковельский Виктор Владиславович, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и организации производства,

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»;

Афанасьева Людмила Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и информационные технологии», Курский филиал федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» – в своем положительном отзыве, составленном и подписанном доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Бизнес-информатика и экономика» ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» Тесленко Ириной Борисовной, и утвержденном доктором физико-математических наук, доцентом, проректором по научной работе и цифровому развитию ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» Кучериком Алексеем Олеговичем, указал, что диссертация по своей актуальности, новизне исследования, полученным теоретическим результатам и рекомендациям, обоснованности научных положений и выводов, а также практической значимости сформулированных заключений соответствует требованиям пунктов 9–14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор Сорокин Сергей Борисович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки).

Основные результаты диссертационного исследования отражены в 12 научных работах, из них 5 публикаций в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендуемых ВАК Минобрнауки РФ.

Статьи в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ:

1. Сорокин С.Б., Незнахина Е.Л., Фирсов А.С. Анализ проблем эффективности обучения персонала // Экономика и предпринимательство. 2019. – № 10 (99). – С. 1095-1098.

2. Модель жизненных циклов работника как инструмент обеспечения эффективности образовательного процесса / А.Г. Зинченко, С.Б. Сорокин, Е.Л. Незнахина, С.В. Ратафьев // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2021. – Т. 1. – С. 166-175.

3. Сорокин С.Б. Разработка алгоритма управления системой корпоративного обучения на основе цепочки создания ценности и модели

жизненных циклов // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 12 (97). – С. 958-962.

4. Анализ процесса сохранения знаний на основе цепочки создания ценностей. Этап формирования ценности / А.Г. Зинченко, С.Б. Сорокин, Е.Л. Незнахина, А.С. Фирсов // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. – Т. 2. – С. 48-54.

5. Анализ процесса сохранения знаний на основе цепочки создания ценностей: этапы создания и внедрения ценности / А.Г. Зинченко, С.Б. Сорокин, Е.Л. Незнахина, А.С. Фирсов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – Т. 3. – С. 64-70.

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

На диссертацию и автореферат поступили положительные отзывы.

Отзыв на автореферат, подписанный Цверовым Владимиром Викторовичем, доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры логистики и маркетинга ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта», содержит следующие замечания: «1. Почему на рис. 5 этап формирования условий для реализации новых компетенций проводится до второго аудита персонала? Не целесообразнее ли проводить его после аудита, чтобы формировать новые условия для тех, кто показал более высокие результаты в обучении? 2. Автор недостаточно внимания уделил в автореферате интеграционному механизму, не полностью раскрыл его структуру».

Отзыв на автореферат, подписанный Проскурновой Ксенией Юрьевной, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Государственное и муниципальное управление и медиакоммуникации» Ярославского филиала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», содержит следующее замечание: «...из текста автореферата непонятно, каким образом выбраны коэффициенты градации для шкал социально-трудовых характеристик?».

Отзыв на автореферат, подписанный Рыжовым Игорем Викторовичем, доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры управления инновациями и коммерциализации интеллектуальной собственности ФГБОУ ВО «Российская государственная академия интеллектуальной собственности», содержит следующее замечание: «из текста автореферата неясно, каким образом повышается мотивированность работников в рамках авторского механизма, представленного на рис. 5, стр. 15.».

Отзыв на автореферат, подписанный Ивахником Дмитрием Евгеньевичем, кандидатом экономических наук, доцентом ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет», содержит следующие

замечания: «1. Так, отсутствует механизм отбора организатора обучения, хотя его роль в повышении эффективности процесса корпоративного обучения весьма велика. 2. В автореферате не приводится информация о том, каким образом и с применением какого аналитического инструментария получены экспертные оценочные коэффициенты.»

Отзыв на автореферат, подписанный Быковской Юлией Викторовной, доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры экономики и бухгалтерского учета ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя», содержит следующие замечания: «1. Так, в автореферате не получили развития вопросы выбора стратегии управления системой корпоративного обучения. 2. В автореферате есть отсыл к программному обеспечению – «Система корпоративного обучения 1.0». Однако функционал данной системы не описан».

Отзыв на автореферат, подписанный Антоновым Антоном Валерьевичем, доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры государственного и муниципального управления ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», содержит следующее замечание: «Вместе с тем, автореферате диссертации следовало бы изложить вопросы применения интеграционного механизма управления и развития корпоративного обучения для формирования базы данных о возможном переводе работников на новые должности».

Отзыв на автореферат, подписанный Колесниковой Мариной Геннадьевной, кандидатом экономических наук, доцентом, доцентом кафедры «Финансы и бухгалтерский учет» Сахалинского института железнодорожного транспорта – филиала ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения», содержит следующее замечание: «В качестве замечания следует отметить недостаточный объем информации о повышении общей экономической результативности деятельности подразделений предприятия, на которых проводилась апробация результатов исследования».

Все отзывы на автореферат диссертации положительные. В них отмечается актуальность темы исследования, новизна научных результатов и их значимость для науки и практики. В отзывах указывается, что замечания не влияют в целом на положительную оценку работы, носят дискуссионный характер и не снижают ценности защищаемой диссертации.

Выбор официальных оппонентов обосновывается широкой известностью данных ученых своими достижениями в области менеджмента, их компетентностью, наличием научных трудов по направлению диссертационного исследования за последние пять лет, в том числе в рецензируемых научных изданиях из Перечня Высшей аттестационной комиссии, способностью определить научную и практическую ценность

диссертации. Оппоненты ведут интенсивную научную деятельность по профилю рассматриваемой специальности и выразили свое согласие выступить в качестве официальных оппонентов.

Выбор ведущей организации (с ее согласия) обоснован достижениями профессорско-преподавательского состава данного университета в сфере анализа проблем, связанных с управлением системой корпоративного обучения в условиях непрерывных изменений. Университет ведет активную образовательную и научную деятельность в области исследования обозначенных проблем. В структуру университета входит Институт экономики и туризма, в состав которого входит кафедра «Бизнес-информатика и экономика», специализирующаяся на информационно-коммуникационных технологиях, экономике, менеджменте, моделировании бизнес-процессов; преподаватели данного подразделения являются высококвалифицированными специалистами в области менеджмента предприятия. В списке научных публикаций сотрудников имеется необходимое число работ по теме рассматриваемой диссертации в рецензируемых научных изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования РФ.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- обоснована необходимость актуализации роли обучаемого работника в системе корпоративного обучения. Уточнены определения «система корпоративного обучения» и «корпоративное обучение». Основное отличие предлагаемых определений от предшествующих заключается в учете социально-трудовых характеристик, что повышает результативность системы корпоративного обучения в организации;

- предложен метод организации процесса корпоративного обучения на основе цепочки создания ценности, заключающийся в структурировании этапов процесса в соответствии с целями и ролевыми функциями участников корпоративного обучения, что позволяет повысить профессиональную компетентность и результативность работников. Отличительной особенностью выступает учет социально-трудовых характеристик работника при организации процесса корпоративного обучения;

- разработана модель, представляющая собой совокупность трехмерных ячеек, позволяющая учитывать социально-трудовые характеристики работника при организации процесса корпоративного обучения. Специфика модели состоит в комплексном подходе к оценке социально-трудовых характеристик работника;

- разработан интеграционный механизм управления системой корпоративного обучения, обеспечивающий повышение профессиональной компетентности работников и результативности системы корпоративного обучения. Особенность заключается в том, что каждый работник рассматривается как активный элемент образовательного процесса;

– разработан инструментарий, представляющий собой систему показателей для оценки результативности системы корпоративного обучения. Инструментарий отличается от предшествующего возможностью оценки социально-трудового потенциала работника. Разработан программный продукт, реализующий интеграцию с базами данных организации и визуализацию результатов анализа социально-трудовых характеристик для принятия научно обоснованных управленческих решений.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

– расширены теоретические положения, вносящие вклад в развитие теории классического менеджмента и управления системой корпоративного обучения, что позволяет принимать эффективные кадровые управленческие решения;

– применительно к проблематике диссертации результативно использован системный подход, методы анализа и синтеза, сравнения и моделирования, метод ранжирования, что позволило получить, оценить и обобщить результаты проведенного исследования, обладающие научной новизной, надлежало аргументировать выводы и рекомендации;

– раскрыта проблема эффективности системы корпоративного обучения в условиях сокращения жизненного цикла знаний и кадрового дефицита, аргументирована необходимость разработки инструментов управления и развития системой корпоративного обучения, учитывающих актуальность роли работника в системе корпоративного обучения с целью повышения профессиональной компетентности работников для обеспечения роста результативности организации.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики заключается в возможности их непосредственного использования и тиражирования разработанных в научно-квалификационной работе положений и рекомендаций для управления и развития системы корпоративного обучения организаций различного масштаба, видов деятельности и форм собственности.

Результаты диссертационного исследования используются АО «Нижегородский завод 70-летия Победы» и АО «Русполимет», что подтверждено справками о внедрении. Полученные результаты также востребованы при преподавании профильных дисциплин в Институте экономики и управления НГТУ им. Р.Е. Алексеева.

Оценка достоверности результатов исследования установила следующее:

– исследованы методологические и теоретические положения по теме диссертации, представленные в профильных трудах российских и зарубежных ученых;

- использованы актуальные нормативно-правовые акты, достоверные статистические данные и информационные источники;
- корректно применены методы научного познания, отвечающие цели и задачам диссертационного исследования;
- разработаны и апробированы основные теоретико-методические положения в рамках научных публикаций в изданиях, содержащихся в перечне ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, определенном ВАК РФ;
- предлагаемые в диссертационной работе методы внедрены в деятельность организаций Нижегородской области.

Диссертация Сорокина Сергея Борисовича по своему содержанию соответствует паспорту специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ (экономические науки) по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки), в частности п. 10 – Проектирование систем управления организациями. Бизнес-процессы: методология построения и модели оптимизации. Сетевые модели организации. Информационно-аналитическое обеспечение управления организациями; п. 23 – Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии на всех этапах подготовки диссертационной работы: формировании теоретико-методологической базы исследования, формулировании научной цели и задач диссертации, определении методов решения исследовательских задач, сборе, обработке и интерпретации аналитических, статистических и экспертных данных, формулировании теоретических выводов, методических и практических рекомендаций, апробации результатов исследования, в том числе в докладах на научно-практических конференциях и в научных публикациях.

В ходе защиты диссертации были высказаны критические замечания о дискуссионности набора социально-трудовых характеристик, оценивающих социально-трудовой потенциал работника.

Соискатель Сорокин С.Б. согласился с высказанными в ходе заседания замечаниями и привел собственную аргументацию.

На заседании 02 апреля 2025 года диссертационный совет пришел к выводу, что за решение научной задачи, имеющей важное значение для народного хозяйства, заключающейся в разработке инструментов и методов управления и развития системы корпоративного обучения организации, применение которых позволяет учитывать актуальность роли работника в системе корпоративного обучения с целью повышения профессиональной компетентности работников для обеспечения результативности организации в условиях непрерывных изменений, присудить Сорокину Сергею Борисовичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них докторов наук по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки) – 6, участвовавших в заседании, из 19 человек, входящих в состав совета, дополнительно введенных на разовую защиту человек – 0, проголосовали: «за» – 16, «против» – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председательствующий,
заместитель председателя
диссертационного совета 24.2.340.10



И.Е. Мизиковский

Ученый секретарь
диссертационного совета 24.2.340.10

Ю.А. Макушева

02 апреля 2025 года