

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научной работе

ГОУ ВО МО «Государственный
социально-гуманитарный университет»

д. фил. н., профессор

И.Н. Политова



«03» февраля 2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

кафедры менеджмента и экономики
Государственного образовательного учреждения
высшего образования Московской области
«Государственный социально-гуманитарный университет»
по диссертации Колгушкина Алексея Игоревича на тему
«Развитие системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров
предприятий в интересах повышения социальной
ответственности бизнеса»

Диссертация «Развитие системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса» подготовлена Колгушкиным Алексеем Игоревичем на кафедре менеджмента и экономики ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет», который в период ее подготовки являлся соискателем ученой степени кандидата экономических наук и проходил научную стажировку для завершения кандидатской диссертации на кафедре менеджмента и экономики. Научный руководитель диссертации: доктор экономических наук, доцент Леонова Жанна Константиновна, работает в ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет» в должности профессора кафедры менеджмента и экономики.

Колгушкин Алексей Игоревич, 1989 года рождения, обучался в ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» г. Коломна по специальности «Менеджмент организации», квалификация «менеджер» и успешно окончил его в 2015 году.

По итогам обсуждения диссертации Колгушкина Алексея Игоревича на расширенном заседании кафедры менеджмента и экономики ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет» «03» февраля 2023 г. (протокол №10/23) принято следующее заключение:

Актуальность темы и направленность исследования. Система внутрифирменной подготовки управленческих кадров является важным элементом хозяйственной деятельности предприятия, поскольку позволяет найти баланс между уровнем социальной ответственности бизнеса и ответственного социально-экономического поведения работников. Этот баланс определяет степень согласованности действий предприятия и его работников, обеспечивая тем самым кумулятивный синергетический эффект для обеих сторон. Для этого целесообразно применение технологий прогнозирования, планирования и организации деятельности работников одновременно с решением задач подбора и подготовки преподавателей и наставников в соответствии с задачами обучения, а также определения ответственности за эффективность и результативность внутрифирменной подготовки.

Вопросам развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий уделяется определенное внимание. При этом исследования носят разноплановый и достаточно разобщенный характер, позволяющий взглянуть на данную проблему с различных сторон. Однако, в настоящее время в недостаточной степени рассмотрены проблемы развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса.

Таким образом, данное диссертационное исследование представляет собой комплексное изучение процессов развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса. Решение данной задачи позволит не только объективно оценить уровень внутрифирменной подготовки управленческих кадров, но и определить степень ее влияния на динамику социальной ответственности биз-

неса. Все вышесказанное обуславливает актуальность темы исследования, связанной с разработкой рекомендаций по развитию системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров, направленных на повышение социальной ответственности бизнеса.

Основные положения и выводы работы соответствуют Паспорту номенклатуры научной специальности 5.2.6 Менеджмент: п.13. Корпоративная социальная ответственность. Социальная и экологическая ответственность бизнеса. Управление устойчивым развитием организации; п. 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами; п.25. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Модели и методы стимулирования менеджеров.

Теоретической и методологической основой исследования выступили научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области управления персоналом, формирования, подготовки и развития кадров управления, повышения социальной ответственности бизнеса. При решении теоретических и практических задач были использованы общенаучные методы исследования, методы системного и сравнительного анализа, экспертных оценок, управления персоналом, внутрифирменной подготовки управленческих кадров и ряд других.

В числе наиболее важных положений научной новизны, полученных лично автором и выносимых на защиту, можно выделить следующие:

1. Развитие системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров представлено как процесс постоянного и одновременного повышения эффективности и результативности обучения персонала, который выражается в постановке целей и задач обучения; улучшении подготовки преподавателей и наставников; модернизации образовательных программ, входного и выходного

контроля обучаемых, методов и технологий обучения, а также способствует не только росту личностно-квалификационного потенциала работников, но и существенному повышению социальной ответственности и социальной эффективности бизнеса. Обоснован научный подход к определению социальной ответственности бизнеса как к многофакторному процессу, использующему систему внутрифирменной подготовки управленческих кадров в качестве инструмента, позволяющего не только сформировать ответственное социально-экономическое поведение работников, но и применить его для построения стратегии устойчивого развития предприятия, основанной на повышении социальной эффективности бизнеса.

2. Разработана концептуальная модель развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятия, ориентированная на повышение социальной ответственности бизнеса и ответственного социально-экономического поведения работников и обеспечивающая необходимый и достаточный уровень социальной эффективности бизнеса. Отличительной особенностью модели является комплексное использование при внутрифирменной подготовке управленческих кадров: технологий прогнозирования, планирования и организации; инструментов повышения квалификации, инструктажа и воспитания; методов анализа, оценки, мониторинга и контроля эффективности; подбора и обучения преподавателей и наставников в соответствии с задачами обучения; норм ответственности за эффективность и результативность внутрифирменной подготовки. Обоснованно, что практическое использование модели оказывает существенное влияние на повышение ответственного социально-экономического поведения работников и социальной ответственности бизнеса.

3. На основе анализа лучших практик и методов развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предложены показатели ее оценки в интересах социальной ответственности и социальной эффективности бизнеса. Обосновано использование показателей: эффективности и результа-

тивности, характеризующих прирост квалификации работников и результатов их труда, соответственно; развития системы внутрифирменной подготовки, определяющего степень сопоставимости значений эффективности и результативности; динамики социальной ответственности работников в результате внутрифирменной подготовки; коэффициента корреляции между изменением результатов труда работника и его социальной ответственности после обучения; социальной эффективности бизнеса, определяемой по индексам лояльности и удовлетворенности работников социальной политикой предприятия. Использование предложенных показателей позволяет не только объективно оценить уровень внутрифирменной подготовки управленческих кадров, но и определить степень ее влияния на динамику социальной ответственности бизнеса.

4. Разработан механизм развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятия в интересах повышения социальной ответственности и социальной эффективности бизнеса, ядром которого является проектный центр обучения и аттестации, объединяющий в своем составе помимо представителей администрации и трудового коллектива, также и преподавателей и наставников из профессионального сообщества, что позволяет координировать работу всех блоков механизма и выступать в качестве мотиватора ответственного социально-экономического поведения работников. Помимо проектного центра в структуру механизма включены блоки: мониторинга личностно-квалификационного потенциала работников; отбора кандидатов для обучения; программ и методов индивидуальной и групповой подготовки кадров; контроля знаний, умений и навыков; а также оценки эффективности развития системы внутрифирменной подготовки.

5. Обосновано использование социальной политики предприятия в качестве способа повышения социальной ответственности и формы отражения и закрепления норм и правил ответственного социально-экономического поведения работников, а также концептуальной основы для деятельности проект-

ного центра обучения и аттестации управленческих кадров. Это позволило рассматривать внутрифирменную подготовку как задачу не только кадровой, но и социальной политики предприятия, а программы подготовки управленческих кадров в интересах социальной ответственности бизнеса использовать как инструмент устойчивого развития предприятий.

6. На основе результатов мониторинга эффективности социальных программ и системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров определены экономические и социальные задачи управления персоналом, решаемые центром обучения и аттестации при разработке и реализации социальной политики предприятия, что позволило дать рекомендации по насыщению социальных программ задачами повышения социальной ответственности бизнеса. Сформулированы предложения по развитию системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров с помощью решения экономических и социальных задач управления персоналом, таких как разработка стратегии управления и развития персонала предприятий через реализацию мероприятий по внутрифирменной подготовке работников; обеспечение условий формирования и позитивного социально-психологического климата на предприятии через реализацию комплекса образовательных мероприятий.

Наиболее существенные результаты, полученные лично автором, и их новизна заключаются в теоретическом обосновании и разработке методических подходов и практических рекомендаций по развитию системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров, направленных на рост ответственного социально-экономического поведения работников, повышение социальной ответственности и социальной эффективности бизнеса.

Ценность научной работы соискателя. Диссертационная работа «Развитие системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса» имеет существенную научную и практическую значимость и способствует приращению знаний в области управления персоналом.

Практическая значимость. Внедрение результатов работы в практику позволяют: определить показатели оценки развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров в интересах социальной ответственности бизнеса; разработать механизм развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятия в интересах повышения социальной ответственности; организовать проектные центры обучения и аттестации управленческих кадров; провести мониторинг эффективности социальных программ и системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров; определить экономические и социальные задачи управления персоналом, решаемые при разработке и реализации социальной политики предприятия; сформулировать предложения по развитию системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров с помощью решения экономических и социальных задач управления персоналом.

Достоверность результатов обеспечена методологическими и теоретическими предпосылками исследования теорий и методов управления персоналом и организации внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса; опорой на достижения современных экономических наук, использованием методов и методик, адекватных предмету и задачам исследования; корректным применением методов и механизмов внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий.

Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем. Основные положения работы отражены в 10 научных публикациях автора, общим объемом 5,09 п.л. (4,95 п.л. - авторских), из них 5 публикаций в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях общим объемом 3,34 п.л. (авторский текст – 3,16 п.л.).

К наиболее значимым работам автора можно отнести:

Статьи в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий.

1. Колгушкин А.И. Система подготовки управленческих кадров современных организаций в интересах социальной ответственности бизнеса // Инновации и инвестиции, 2023. № 2. - С. 76-82. – 0,92 п.л.

2. Колгушкин А.И. Механизм развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров на предприятии // Инновации и инвестиции, 2023. № 1. - С. 99-102. – 0,46 п.л.

3. Колгушкин А.И., Леонова Ж.К. Роль системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров и повышения социальной ответственности бизнеса // Экономика строительства. 2022. № 12. - С. 134-141. – 0,58 п.л., авт. – 0,44 п.л.

4. Колгушкин А.И. Концептуальная модель развития системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса // Инновации и инвестиции, 2022. № 12. - С. 299-303. – 0,71 п.л.

5. Колгушкин А.И. Развитие системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий // Индустриальная экономика. 2021. № 2-3. С. 83-87. – 0,63 п.л.

Статьи, опубликованные в монографиях, сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

1. Колгушкин А.И. Модель развития внутрифирменной подготовки управленческих кадров // Научно-инновационные исследования и разработки: новые вызовы современности. Сборник статей Международной научно-практической конференции. 22.01. 2023 г.– Саратов: НОП «Цифровая наука», 2023. С. 166-170. – 0,2 п.л.

2. Колгушкин А.И. Преимущества и недостатки зарубежного и отечественного опыта развития системы внутрифирменной подготовки управленче-

ских кадров // XX Международная научно-практическая конференция «Проблемы социально-экономической устойчивости региона». под ред. Резник Г.А. – г. Пенза: Пензен. гос. аграр. ун-т, 2023. С. 259 – 263. - 0,25 п.л.

3. Мотивация и обучение персонала современной организации. Коллектив авторов. Монография. – М.: ООО «РУСАЙНС», 2022. – 12 п.л., авт. текст – 0,85 п.л.

4. Колгушкин А.И. Система внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятия как объект исследования // Финансовое просвещение: XIV Всероссийская научно-практическая конференция по финансовому просвещению в России «Финансовая грамотность: проблемы, возможности и решения». Сборник материалов / под общ. ред. С.А. Лочана – Москва: Ассоциация развития финансовой грамотности, 2022. – 0,29 п.л.

5. Колгушкин А.И. Программы подготовки управленческих кадров как инструмент развития предприятий // Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы предпринимательства в торговле в условиях цифровой экономики». 11.11.2022 г. Сборник статей. - М.: ООО «РУСАЙНС», 2023. – 0,2 п.л.

Оценка выполненной соискателем работы. Диссертационная работа Колгушкина А.И. является завершенным самостоятельным научным исследованием, имеющим важное научное и практическое значение. Диссертация удовлетворяет всем требованиям, предъявляемым ВАК Минобрнауки РФ к работам заявленного уровня.

Диссертация «Развитие системы внутрифирменной подготовки управленческих кадров предприятий в интересах повышения социальной ответственности бизнеса» Колгушкина Алексея Игоревича рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

Заключение принято на расширенном заседании кафедры менеджмента и маркетинга ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный уни-

верситет». Присутствовало на заседании 10 чел. Результаты голосования:
«за» — 10 чел., «против» — нет, «воздержалось» — нет, протокол № 10/23 от
03.02.2023 г.

И. о. зав. кафедрой менеджмента и экономики,
ГОУ ВО МО «Государственный
социально-гуманитарный университет»,

к.э.н.



Ю.Ю. Максимова

Секретарь



А.А. Бычкова

Адрес: 140411, Россия, Московская область,
г. Коломна, ул. Зеленая, 30
Телефон: +7 (496) 615-13-30
e-mail: mo_gsgu@mosreg.ru