

## **СВЕДЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ**

Диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», извещает о результатах состоявшейся 26 ноября 2015 года публичной защиты диссертации Тарабан Ольги Вячеславовны «Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) на соискание степени кандидата экономических наук.

Время начала заседания: 14-30

Время окончания заседания: 16-40

На заседании диссертационного совета присутствовали 17 из 24 членов диссертационного совета, в том числе 4 доктора наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

1. Канов В. И. – председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

2. Коломиец Т. И. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

3. Казаков В. В. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10

4. Нехода Е. В. – ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.05 (экономика труда)

5. Бурыхин Б. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

6. Гринкевич Л. Н. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

7. Земцов А. А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
8. Ищук Т. Л. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
9. Каз М. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
10. Каячев Г. Ф. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
11. Нехорошев Ю. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
12. Овсянникова Т. Ю. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
13. Рощина И. В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
14. Скрыльникова Н. А. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
15. Ушакова Э. Т. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
16. Хлопцов Д. М. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
17. Цитленок В. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

**Заседание провел председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор Канов Виктор Иванович.**

По результатам защиты тайным голосованием (за – 16, против – нет, недействительных бюллетеней – 1) диссертационный совет принял решение присудить О. В. Тарабан ученую степень кандидата экономических наук.

**Заключение диссертационного совета Д 212.267.11**  
**на базе федерального государственного автономного образовательного**  
**учреждения высшего образования**  
**«Национальный исследовательский Томский государственный университет»**  
**Министерства образования и науки Российской Федерации**  
**по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук**  
аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от 26.11.2015 г., № 28

О присуждении **Тарабан Ольге Вячеславовне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни»** по специальности **08.00.05** – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 18.09.2015 г., протокол № 20, диссертационным советом Д **212.267.11** на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, приказ о создании диссертационного совета № 147-47 от 20.02.2009 г.).

Соискатель **Тарабан Ольга Вячеславовна**, 1977 года рождения.

В 1999 году соискатель окончила Иркутскую государственную экономическую академию.

В 2002 году очно окончила аспирантуру государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права».

Работает старшим преподавателем кафедры социологии и социальной работы в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре социологии и социальной работы федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, **Токарский Борис Леонидович**, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права», кафедра социологии и социальной работы, профессор.

Официальные оппоненты:

**Миляева Лариса Григорьевна**, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», экономический факультет Бийского технологического института (филиала), декан; кафедра экономики предпринимательства Бийского технологического института (филиала), заведующая кафедрой

**Макашева Наталия Петровна**, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», кафедра экономики, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «**Санкт-Петербургский государственный экономический университет**», г. Санкт-Петербург, в своем положительном заключении, подписанном **Сиговым Виктором Ивглафьевичем** (доктор социологических наук, профессор, кафедра экономики труда, заведующий кафедрой), указала, что диссертационная работа О. В. Тарабан является своевременной, актуальной и оригинальной, в ней объединены темы, рассматриваемые преимущественно отдельно, исследована роль внутрифирменной

мобильности в формировании качества трудовой жизни, выявлено взаимное влияние мобильности и качества трудовой жизни. Отдельно следует отметить актуальность с точки зрения выбора организации как уровня хозяйствующего субъекта для исследования, т. к. она выступает важнейшей институциональной структурой, формирующей и определяющей качество трудовой жизни конкретного работника. Научная новизна исследования заключается в том, что понятие внутрифирменной мобильности рассмотрено с учетом ее роли в формировании качества трудовой жизни на основе выявленных ключевых функций мобильности; система параметров качества трудовой жизни дополнена параметром «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала», эмпирически доказана значимость внутрифирменной мобильности среди факторов формирования качества трудовой жизни, предложена модель регулирования внутрифирменной мобильности, имеющая своей целью повышение качества трудовой жизни в организации и учитывающая взаимную регуляцию мобильности и качества трудовой жизни за счет включения в нее разработанной автором методики оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность. Материалы диссертации могут быть использованы в практической деятельности органов управления организациями, служб управления персоналом при разработке планов регулирования внутрифирменной мобильности, имеющих своей целью повышение качества трудовой жизни в организации, и в образовательном процессе при подготовке учебно-методических материалов по дисциплинам «Экономика труда», «Управление персоналом» и др.

Соискатель имеет 23 опубликованных работы, в том числе по теме диссертации – 23 работы, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 5, разделов в коллективных монографиях – 3, статей в научных журналах – 2, в сборниках научных трудов – 3, в сборниках материалов международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций и форумов – 10. Общий объем работ – 70,88 п.л., авторский вклад – 7,4 п.л.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации, опубликованные в журналах, включенных в Перечень российских рецензируемых научных

журналов, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук:

1. Тарабан О. В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности / О. В. Тарабан // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2006. – № 5 (50). – С. 90–92. – 0,2 п.л.

2. Тарабан О. В. Социально-экономические функции внутрифирменной мобильности персонала [Электронный ресурс] / О. В. Тарабан // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2010. – № 5. – С. 57–62. Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13883>. – 0,4 п. л.

3. Taraban O. V. Sociological Research of Factors of Formation of Quality of Labor Life from the Position of Worker and Employer [Электронный ресурс] / О. В. Тарабан // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2013. – № 7. – DOI: 10.12731/2218-7405-2013-7-38. – Режим доступа: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/7201338>. – 0,75 п. л.

На автореферат поступили 8 положительных отзывов. Отзывы представили:

1. **Ц. Цэцэгмаа**, канд. экон. наук, профессор Школы бизнеса при Монгольском государственном университете, г. Улан-Батор, *с замечанием*: следовало подробнее прокомментировать анализ целей внутрифирменной мобильности в зависимости от стратегии развития организации.

2. **М. В. Полевая**, д-р экон. наук, доц., заведующая кафедрой «Управление персоналом и психология» Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, *с замечанием*: автор не разграничил внутрифирменную мобильность с таким важным фактором как карьерный рост в системе факторов и показателей качества трудовой жизни.

3. **И. Б. Назарова**, д-р экон. наук, директор Аналитического центра, ведущий сотрудник Центра социального предпринимательства и социальных инноваций Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», г. Москва, *с замечаниями*: не указано точное число объектов исследования; недостаточно подробно представлена эмпирическая часть исследования; в научной новизне указано, что обоснованы место и роль внутрифирменной мобильности

в системе факторов и показателей качества трудовой жизни, но не раскрывается, в чем именно состоит эта роль. 4. **О. А. Каурова**, д-р экон. наук, проф., заведующая кафедрой трудового права и правового регулирования управления персоналом Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления, г. Улан-Удэ, *с замечаниями*: в автореферате не указано, по каким критериям автор классифицировал внутрифирменную мобильность; нет указаний на то, что автор учитывал стратегию развития организации при проведении исследования. 5. **Т. В. Вырупаева**, канд. экон. наук, доц., доцент кафедры менеджмента Сибирского федерального университета, г. Красноярск, *с замечаниями*: требуется уточнить, что включает в себя «подход» и что представляет собой «модель» применительно к проблеме исследования; не указаны конкретные числовые значения коэффициента линейной корреляции, нет краткого описания программы эмпирического исследования. 6. **Д. С. Хаустов**, канд. экон. наук, доцент кафедры «Финансы и бухгалтерский учет» Иркутского государственного университета путей сообщения, *с вопросом*: что понимается под словосочетанием «потенциально стабильные группы работников»? 7. **Ю. Н. Рудая**, канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономика» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, *с замечанием*: автор верно указывает на отсутствие единого подхода к рассмотрению категории «качество трудовой жизни», но при этом не обозначает своей позиции, своего понимания данной категории. 8. **Д. С. Рыбин**, канд. экон. наук, генеральный директор ООО «Соцстрой», г. Воронеж, *с замечаниями*: в тексте автореферата не указаны критерии отбора экспертов, не приведены образцы карт экспертных оценок; недостаточно подробно освещен вопрос методики эмпирического исследования, проведенного автором.

В отзывах на автореферат указывается, что в настоящее время решение задач усиления трудовой мобильности и повышения качества трудовой жизни особенно актуально, т.к. позволяет оперативно реагировать на экономические вызовы, стоящие перед страной, обеспечивать гибкость и устойчивость в развитии организаций и экономики в целом. Несомненным достоинством работы является

достаточное теоретическое обоснование проблемы. Автор исследовал подходы к социально-экономическому содержанию внутрифирменной мобильности, обосновал ее место в системе факторов и показателей качества трудовой жизни, изучил существующие методические основы исследования внутрифирменной мобильности в организации, предпринял успешную попытку разработки системы регулирования внутрифирменной мобильности, направленной на повышение качества трудовой жизни, а также учитывающей их взаимную регуляцию, что является сложной, многоаспектной задачей, представляет несомненный научный и практический интерес, вносит определенный вклад в развитие экономики труда.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что **Л.Г. Миляева** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, исследований рынка труда и качества трудовой жизни; **Н.П. Макашева** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, исследований формирования и развития трудовых ресурсов, профессиональной мобильности персонала; **Санкт-Петербургский государственный экономический университет** является одним из ведущих научно-исследовательских центров России, в котором работают признанные в России и за рубежом специалисты, занимающиеся исследованиями в области экономики и социологии труда, вопросов человеческого капитала, рынков труда, трудовой мобильности, качества трудовой жизни и качества жизни в целом.

**Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены результаты, обладающие научной новизной:**

*Выделены* ведущие функции внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни: производственно-экономическая, социально-экономическая и гармонизирующая (С. 49–51), также *выделены* специфические черты внутрифирменной мобильности (пространственная ограниченность рамками организации, ограниченное число участников и вариантов мобильности, зависимость от административного регулирования), обусловленные своеобразием внутреннего рынка труда (С. 25–26); *расширено*

понятие внутрифирменной мобильности с позиции концепции качества трудовой жизни (С. 53), дополняющее понятийно-терминологический аппарат экономики труда и раскрывающее механизм воздействия внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни.

*Обосновано* выделение внутрифирменной мобильности как самостоятельного и значимого фактора формирования качества трудовой жизни на основе *выявленной* взаимосвязи внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни в контексте соотношения их целей и интересов субъектов трудовых отношений (С. 51–52), анализа влияния внутрифирменной мобильности на параметры качества трудовой жизни (С. 56–61) и данных мониторинговых эмпирических исследований.

*Введен* в систему оценки качества трудовой жизни новый параметр «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала», формируемый в результате влияния процесса внутрифирменной мобильности, и *предложены* объективные и субъективные показатели его оценки (С. 55–56).

*Показана* взаимосвязь и взаимообусловленность внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни на основе соотнесения факторов формирования внутрифирменной мобильности и параметров трудовой жизни (С. 118–123), свидетельствующих о взаимной регуляции внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни.

*Разработана* оригинальная методика оценки влияния параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность с использованием карт экспертных оценок, позволяющая выявить и оценить потенциально проблемные параметры, на которые необходимо воздействовать для формирования соответствующих целям внутрифирменной мобильности условий функционирования (С. 122–128), с последующим включением методики в модель регулирования внутрифирменной мобильности.

*Разработана* модель регулирования внутрифирменной мобильности, реализация которой способствует повышению качества трудовой жизни; модель учитывает дифференциацию целей внутрифирменной мобильности в зависимости

от стратегии развития организации (С. 135–136), ориентирована на согласование социально-экономических потребностей работников, связанных с профессионально-должностным ростом, с перспективой развития организации (С. 131–145).

**Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:** *доказано и* аргументировано значение внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни, что вносит вклад в расширение представлений о потенциале внутрифирменной мобильности в рамках концепции качества трудовой жизни. *Дополнена* система параметров качества трудовой жизни параметром «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала» и *предложены* показатели его оценки.

**Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:** *предложена и внедрена* в ОАО «Маски» модель регулирования внутрифирменной мобильности персонала, нацеленная на повышение качества трудовой жизни и учитывающая взаимную регуляцию внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни за счет включения в модель *разработанной* методики оценки влияния параметров качества трудовой жизни на внутрифирменную мобильность персонала.

Теоретические и практические результаты работы использованы в ходе реализации научно-исследовательских проекта «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы») и проекта «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики», выполняемого по государственному заданию Минобрнауки.

**Рекомендации об использовании результатов диссертационного исследования.** Результаты исследования могут стать основой для дальнейшего изучения поставленных проблем. Положения и результаты диссертационной работы могут быть использованы в практической деятельности организаций, региональными и муниципальными органами власти при разработке социально-экономических программ, направленных на поддержку и развития качества

трудовой жизни, в образовательном процессе в вузах при подготовке бакалавров и магистров по соответствующим профильным направлениям, в частности, для подготовки учебно-методических материалов по дисциплинам «Экономика труда», «Управление персоналом».

**Оценка достоверности результатов диссертации выявила:**

результаты получены путем применения современных методов исследования, *адекватных цели и задачам* работы;

положения диссертации основываются на изучении и обобщении значительного числа научных работ отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, в том числе теории рынка труда и трудовой мобильности;

идеи автора *базируются* на положениях концепции качества трудовой жизни, концепции внутренних рынков труда, теории человеческого капитала, концепции гуманизации труда;

диссертация построена на достоверных проверенных фактах и согласуется с опубликованной информацией по теме исследования.

Достоверность работы *подтверждается* использованием современных методик сбора и обработки информации при помощи актуальных пакетов прикладных программ, обоснованием подбора объектов исследования и апробацией полученных научных результатов.

**Личный вклад соискателя состоит в:** непосредственном участии в процессе исследования на всех этапах подготовки диссертации, в самостоятельной разработке методического инструментария исследования, планировании и проведении мониторинговых эмпирических исследований, сборе и анализе обширного аналитического материала, обработке данных, оригинальной интерпретации результатов работы, личном участии в апробации результатов исследования, разработке предложений и рекомендаций, в подготовке основных публикаций по выполненной работе.

Диссертация соответствует требованиям пункта 9 Положения о присуждении ученых степеней, является научно-квалификационной работой, в которой

