

## **ПРИМЕРЫ СПРАВОК О ВНЕДРЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **Справки о внедрении результатов исследования в производство, научную и учебную деятельность**

#### **СПРАВКА о внедрении результатов исследования, полученных в диссертации Т.П. Соколовой «Механизмы управления системой организации труда управленческого персонала предприятий нефтегазостроительного комплекса»**

Рассмотренные на заседании совета директоров ЗАО «Строительно-монтажный трест “Волгоградстройгаз”» результаты, полученные Т.П. Соколовой в рамках диссертационного исследования на тему «Механизмы управления системой организации труда управленческого персонала предприятий нефтегазостроительного комплекса», имеют реальное практическое значение для предприятия. Работа выполнялась в период с 2004 по 2006 г. и была направлена на повышение эффективности организации труда руководителей и специалистов предприятия.

К наиболее существенным результатам исследования относятся:

1. Разработка методики оценки уровня рационализации труда управленческого персонала, позволяющая проанализировать: уровень использования рабочего времени, организацию рабочих мест и условий труда; работоспособность и трудовую отдачу; состояние делопроизводства и составления служебных документов; эффективность проведения деловых совещаний — и на основании этого улучшить организацию труда на предприятии.

2. Обоснование факторов, влияющих на формирование системы рационализации труда управленческого персонала предприятия, что позволило выполнить оценку фактического состояния организации труда руководителей и специалистов в ЗАО «Строительно-монтажный трест “Волгоградстройгаз”».

3. Улучшение организации труда на предприятии за счет использования авторской методики оценки уровня рационализации труда управленческого персонала.

4. Разработка Программы внутрифирменной переподготовки руководителей и специалистов с привлечением квалифицированных преподавателей из вузов и ведущих предприятий, направленной на повы-

шение квалификации управленческого резерва на выдвижение и содержащей предложенные автором методы персонального менеджмента.

В соответствии с предложениями Т.П. Соколовой проведена следующая работа по формированию системы рационализации труда управленческого персонала в ЗАО «Строительно-монтажный трест “Волгоградстройгаз”»:

1. Пересмотрено распределение функций в службе по управлению персоналом с целью учета направлений рационализации управленческого труда.

2. Утверждено новое Положение о проведении аттестации управленческого персонала, в котором учтены критерии оценки труда работников, разработанные в диссертации.

3. В службе по управлению персоналом определены новые функции по контролю организации труда руководителей и специалистов, в которые включены: подготовка данных для аттестационной оценки качества труда управленческого персонала и учету трудового вклада, что в целом повысило мотивирующую роль результатов исследования в работе управленческого персонала.

В целом рационализация труда управленческого персонала благоприятно отразилась на экономической деятельности предприятия, позволила получить положительный годовой экономический эффект в размере 1,2 млн рублей.

Проводимые мероприятия осуществлялись на основе подготовленного с участием Т.П. Соколовой приказа по ЗАО «Строительно-монтажный трест “Волгоградстройгаз”». Разработанные Т.П. Соколовой рекомендации приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом, а также отдела труда и заработной платы.

Генеральный директор А.Н. Антипин

## **СПРАВКА**

### **о внедрении результатов диссертационного исследования Баулина Алексея Васильевича**

Результаты диссертационного исследования Баулина А.В. на тему «Развитие организационных структур управления предприятий строительного комплекса», представленного на соискание ученой степени кандидата экономических наук, использованы в практике деятельности областного Департамента строительства и дорожного хозяйства Правительства Пензенской области в виде:

1) практического применения механизма развития организационных структур управления предприятий строительного комплекса, предложенного в диссертационной работе для Департамента строительства и дорожного хозяйства Правительства Пензенской области;

2) практических рекомендаций по развитию организационных структур управления предприятий, направленных на максимальное использование личностных качеств и возможностей специалистов функциональных подразделений, способствующих более полному раскрытию их управленческих способностей;

3) предложений по рациональному использованию имеющихся организационных, экономических и социально-психологических резервов развития организационных структур управления предприятий строительного комплекса, добиваясь при этом экономии от снижения трудоемкости и от сокращения потерь рабочего времени.

Использование результатов диссертационной работы позволяет формировать и развивать организационные структуры управления предприятий строительного комплекса Пензенской области в условиях трансформации экономической системы.

Заместитель начальника Департамента  
строительства и дорожного хозяйства  
Пензенской области А.В. Макаров

**Справки о внедрении результатов  
диссертационных исследований в учебный процесс**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пензенского государственного  
педагогического университета  
им. В.Г. Белинского

\_\_\_\_\_ профессор Казаков А.Ю.

«10» июня 2004 г.

**СПРАВКА  
о внедрении результатов  
диссертационной работы Е.Г. Бузаевой  
«Управление организационной культурой промышленных предприятий  
как социально-экономической системой»**

Результаты диссертационной работы Бузаевой Екатерины Геннадьевны «Управление организационной культурой промышленных пред-

приятый как социально-экономической системой» внедрены в учебный процесс Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. В частности:

1. Внедрены в учебный процесс при изучении студентами факультета «Экономики, менеджмента и информатики» специальностей «Менеджмент организации», «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет и аудит» дисциплин:

а) «Менеджмент»: использована концепция организационной культуры, национальные и отраслевые особенности организационной культуры, развитие организационной культуры, влияние организационной культуры на организационную эффективность;

б) «Теория организации»: учтен комплекс элементов организационной культуры при рациональном проектировании организации;

в) «Организационное поведение»: использована разработанная автором система организационной культуры на предприятиях.

2. Методологические подходы соискателя применены социологическим центром Пензенского государственного педагогического университета при изучении организационной культуры факультета «Экономики, менеджмента и информатики».

3. Предложенная автором программа совершенствования жизнедеятельности промышленных предприятий через развитие организационной культуры нашла отражение в курсе переподготовки и повышения квалификации специалистов в рамках получения второго образования, в форме тренинг-курсов, семинаров обучения персонала без отрыва от производства и программ консультирования административного управленческого персонала.

Заведующий кафедрой  
«Менеджмент и экономические теории»

Пензенского государственного педагогического университета,  
канд. экон. наук, доцент С.М. Васин

## **СПРАВКА**

**о внедрении в учебном процессе результатов диссертационного исследования Т.П. Соколовой «Механизмы управления системой организации труда управленческого персонала предприятий нефтегазостроительного комплекса»**

С участием Т.П. Соколовой подготовлены и изданы методические разработки, а именно:

1. Учебно-методическое пособие «Документирование управленческой деятельности». — Пенза: ПГУАС, 2006.

2. Учебно-методическое пособие «Технологии самоконтроля в личной деятельности менеджера». — Пенза: ПГУАС, 2007.

Указанные разработки используются в учебном процессе по специальностям «Менеджмент организации» и «Маркетинг».

Кроме того, результаты исследования использованы при подготовке лекционного курса «Персональный менеджмент». Все это положительным образом сказывается на качестве подготовки специалистов по указанным специальностям.

Первый проректор по учебной работе  
Пензенского государственного университета  
архитектуры и строительства,  
канд. экон. наук В.А. Худяков

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор Пензенского ГУАС  
\_\_\_\_\_ Еремкин А.И.  
«15» января 2004 г.

**СПРАВКА**  
**о внедрении результатов**  
**диссертационной работы С.Н. Макаровой**  
**«Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин»**

Результаты диссертационной работы Макаровой Светланы Николаевны «Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин» внедрены в практику деятельности Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. В частности:

1. Внедрены в практику деятельности Института экономики и менеджмента Пензенского ГУАС в виде:

— «Комплексной системы непрерывной практической подготовки студенток управленческих и экономических специальностей к практической деятельности» внутривузовской системы эффективной профессиональной подготовки студенток — будущих руководителей, позволяющей повысить уровень адаптации студенток, а также их конкурентоспособность, уверенность и стабильность в условиях современной социально-экономической среды;

— практических рекомендаций студенткам управленческих и экономических специальностей высших учебных заведений: «Как добиться успеха в менеджменте».

2. Внедрены в учебный процесс при изучении студентами дисциплин:

— «Управление персоналом»: вопросы повышения квалификации руководителей-женщин, мотивационных особенностей женского управленческого труда, специфики женского стиля руководства;

— «Организационное поведение»: особенность работы руководителей-женщин с персоналом, использование ролевого подхода к управленческой деятельности женщин, а также модели качеств современной женщины-руководителя;

— «Персональный менеджмент»: рекомендации по совершенствованию организации трудовой деятельности руководителей-женщин, включающие правила эффективного использования рабочего времени, эффективной организации рабочих мест и условий труда;

— «Управление семейной экономикой»: проблемы карьеры женщины и семейного благополучия (совмещения профессиональной и семейной ролей женщин, распределения семейных забот и обязанностей).

Заместитель директора  
Института экономики и менеджмента  
Пензенского государственного университета  
архитектуры и строительства,  
канд. экон. наук И.А. Игошина

**СПРАВКА**  
**о внедрении результатов**  
**диссертационной работы О.А. Сазыкиной**  
**«Внутривузовская система формирования и развития**  
**управленческого потенциала»**

Результаты диссертационной работы Сазыкиной Ольги Анатольевны «Внутривузовская система формирования и развития управленческого потенциала» внедрены в практику деятельности Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. В частности:

1. Для реализации задач внутривузовской системы формирования и развития управленческого потенциала в Пензенской государственной архитектурно-строительной академии в 2001–2002 гг. организован «Семинар с руководителями и их резервом» (приказ № 06-06-543 от 06.10.2000 и № 06-06-751 от 25.12.2000). В соответствии с приказом № 06-06-564 от 07.12.2001 данный семинар был преобразован в Школу управленческого персонала. В Школе управленческого персонала прошли обучение 57 руководителей подразделений Пензенской ГАСА и 50 человек, которые были зачислены в резерв на выдвижение (приказ

№ 06-06-543 от 06.10.2000). На занятиях в Школе управленческого персонала использовались материалы диссертационной работы Сазыкиной О.А. [с. 20–25, 37–46, 129–147].

2. Для нормативно-методического обеспечения деятельности Школы управленческого персонала утверждены и реализованы разработанные с участием соискателя:

- Положение о Школе управленческого персонала академии (принято на ученом совете 25.10.2001, протокол № 2, утверждено приказом № 06-06-564 от 07.12.2001);
- Положение о внутривузовской системе формирования, обучения и развития управленческого резерва высшего учебного заведения (принято на ученом совете 23.11.2001, протокол № 3, утверждено приказом № 06-06-564 от 07.12.2001).

3. Предложенные в диссертационной работе механизмы реализации внутривузовской системы формирования и развития управленческого потенциала высших учебных заведений внедрены в практику деятельности университета, в частности рейтинговая система оценки деятельности кафедры за учебный год (Положение о рейтинговой оценке деятельности кафедры по итогам 2003 года утверждено Ученым советом университета, протокол № 4 от 25.12.2003).

4. Отдельные положения диссертационной работы нашли отражение в рекомендациях Всероссийского семинара-совещания проректоров по учебной работе и директоров филиалов высших учебных заведений «Создание в вузе условий для повышения качества профессионального образования и профессионального роста педагогических кадров», проведенного 10–12 апреля 2002 г. на базе Пензенской государственной архитектурно-строительной академии.

Ректор Пензенского ГУАС,  
д.т.н., проф. А.И. Еремкин

### **Справки о внедрении результатов диссертационных исследований в научную деятельность**

#### **СПРАВКА**

**о внедрении результатов диссертационной работы Т.Ю. Малаховой на тему: «Система управления профессиональной карьерой ректорского корпуса высших учебных заведений» в научно-исследовательской деятельности**

Результаты диссертационного исследования Малаховой Т.Ю. нашли отражение в подготовке научно-исследовательских работ, выпол-

ненных кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства с участием автора в рамках программ Министерства образования и науки РФ:

1) в научно-техническом отчете, выполненном по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008 годы)» по проекту: «Научно-методическое обеспечение системы управления высшим учебным заведением на основе мониторинга содержания деятельности и организации работы с руководящими кадрами высших учебных заведений» (№ гос. регистр. 01200603693, 2006 г.) использованы следующие направления диссертационного исследования Малаховой Т.Ю.:

- система управления высшим учебным заведением;
- содержание деятельности и моделирование качеств высших руководящих кадров: ректоров, проректоров;
- система управления развитием профессиональной карьерой ректоров;
- особенности состава ректоров высших учебных заведений РФ;
- ключевые этапы карьерного развития ректоров;
- внутривузовская система управления профессиональной карьерой управленческих кадров;
- организация личного труда ректоров вузов;

2) в научно-техническом отчете, выполненном по программе «Научно-методическое обеспечение функционирования и модернизации системы образования» по проекту «Оценка влияния качественного состава и содержания работы ректоров (ректорского и проректорского корпуса) на результативность научной и учебной деятельности подведомственных вузов Минобрнауки России» (№ гос. регистр. 01200405055, 2004 г.).

Результаты диссертационного исследования использовались при подготовке коллективом кафедры «Менеджмент» следующих рекомендаций:

1) методические рекомендации по укреплению управленческой вертикали в высшем учебном заведении и работе с резервом на выдвижение;

2) методические рекомендации по государственной аттестации руководящих работников высших учебных заведений.

Материалы диссертационной работы были использованы при подготовке ряда конференций, организованных Пензенским ГУАС: «Организационные, экономические и социальные проблемы управления высшим учебным заведением» (Пенза, ПГУАС, совместно с ПДЗ, 2005, 2006, 2007 гг.), «Управление в социальных и экономических системах» (Пенза, ПГУАС, совместно с РИО ПГСХА, 2005, 2006, 2007 гг.) и др.

Результаты исследования отражены в монографии: *Резник С.Д., Сазыкина О.А., Макарова С.Н., Малахова Т.Ю.* Пути усиления влияния ректорского корпуса на результаты учебной и научной деятельности высших учебных заведений. — Пенза: ПГУАС, 2005.

Проректор по научной работе и инновациям  
Пензенского государственного  
университета архитектуры и строительства,  
д.т.н., проф. Т.И. Баранова

**СПРАВКА**  
**о внедрении результатов**  
**диссертационной работы О.И. Шестерниной**  
**«Развитие системы управления факультетом высшего**  
**учебного заведения», представленной на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук по специальности 05.13.10 —**  
**«Управление в социальных и экономических системах**  
**(экономические науки)»**

1. Положения диссертации нашли отражение в научно-исследовательских работах, выполненных Пензенским государственным университетом архитектуры и строительства с участием автора в рамках программ Минобразования и науки РФ, в частности в:

- научно-техническом отчете, выполненном по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008 годы)» по проекту: «Научно-методическое обеспечение системы управления высшим учебным заведением на основе мониторинга содержания деятельности и организации работы с руководящими кадрами высших учебных заведений» (№ гос. регистр. 01200603693, 2006 г.), использованы следующие материалы диссертационного исследования Шестерниной О.И.:

- в разделе 1, п. 1.4 — процесс и результаты моделирования качеств деканов факультетов;
- в разделе 2, п. 2.3 — особенности состава деканов факультетов вузов РФ;
- в разделе 5 — содержание деятельности деканского корпуса высших учебных заведений;
- в разделе 7, п. 7.3.2 — анализ организации личного труда деканов факультетов.

- научно-техническом отчете, выполненном по программе: «Научно-методическое обеспечение функционирования и модернизации системы образования» по проекту «Оценка влияния качественного состава и содержания работы ректоров (ректорского и проректорского

корпуса) на результативность научной и учебной деятельности подведомственных вузов Минобразования России» (№ гос. регистр. 01200405055, 2004 г.), использованы материалы диссертационного исследования в разделах (№ 1, п. 1.3; № 2, п. 2.4), освещающих деканскую деятельность в вузе.

2. Соискатель Шестернина О.И. принимает участие в подготовке учебника «Управление факультетом», готовящегося к изданию в Издательском Доме «ИНФРА-М».

3. Отдельные положения диссертационной работы О.И. Шестерниной «Развитие системы управления факультетом высшего учебного заведения», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук, апробированы в ходе обучения деканского корпуса в ряде вузов России в 2005–2007 гг., в частности в:

- Кемеровском государственном сельскохозяйственном институте;
- Пензенском государственном университете архитектуры и строительства.

Использование результатов диссертационной работы позволило повысить эффективность деятельности деканского корпуса и более успешно решать задачи по развитию систем управления факультетами в изменяющихся условиях рыночной экономики.

Министр образования и науки  
при Правительстве Пензенской области  
О.В. Мельниченко