

В диссертационный совет, Д 212.144.04, созданный на базе
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет
им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Ивановой Веры Ярославовны на тему
«Повышение эффективности трудового процесса на основе
совершенствования внутриорганизационной среды», представленной на
соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)»

В мировой практике существуют различные точки зрения о том, что определяет эффективность компании на рынке. Являются ли финансовые показатели единственным мерилем успешного функционирования предприятия или важна социальная составляющая, в которой особая роль отведена человеку, как непосредственному участнику трудового процесса? Этот вопрос сохраняет свою актуальность на протяжении многих лет и приобретает особый статус в рамках формирования политики социально ориентированного государства.

Зачастую руководителями отечественных организаций игнорируется организационная культура как источник роста результативности деятельности компании. Подразумевается, что это некий исторически сложившийся феномен, который отражен в миссии компании, ее стратегических целях, правилах и нормах поведения и т.д. Общепринятый взгляд на организационную культуру, как социальную подсистему внутриорганизационной среды состоит в том, что работник, приходя в компанию должен принять (адаптироваться) к сложившимся в ней ценностям. Организационная культура, в таком ракурсе ассоциируется с деятельностью компании, и в ней не учитывается вклад работников, принимающих непосредственное участие в ее формировании. Исходя из этого, возникает ряд нерешенных задач.

Может ли организация, будучи социально-экономической системой, создать такую внутриорганизационную среду, в которой благодаря улучшению взаимодействия между работниками повысится эффективность трудового процесса и производительность труда? Как выявить и оценить резервы эффективности деятельности работников? Какие методические инструменты необходимы для оценки социальной подсистемы внутриорганизационной среды? Какая существует взаимосвязь между социальной подсистемой внутриорганизационной среды и показателем производительности труда? Как разработать организационные решения, приводящие к повышению результативности деятельности организации в целом?

Ответы на эти вопросы сформулированы в представленной работе, которая по своей сути является пошаговой инструкцией реализации метода выявления и использования резервов эффективности трудового процесса за счет совершенствования социальной подсистемы внутриорганизационной среды.

В работе четко обозначена цель проведенного исследования. Применение в работе методов системного анализа и системного синтеза обосновывают выявленные автором на теоретико-методологическом, методическом и практическом уровне задачи необходимые для ее достижения. Построенная информационная модель обеспечивает целостное и всестороннее изучение объекта исследования.

В рамках достижения поставленной в работе цели автором получена научная новизна, которая заключается в разработке метода выявления и использования резервов эффективности трудового процесса за счет совершенствования социальной подсистемы внутриорганизационной среды на основе предложенного оригинального алгоритма формирования рабочих групп и улучшения характеристик организационной культуры. В автореферате к диссертации обозначены основные результаты исследования, раскрывающие содержание научной новизны.

Автором работы подготовлен теоретический фундамент, раскрыто содержание и значение используемых в исследовании терминов, с использованием ГОСТ Р ИСО 704-2010 построена терминологическая система рассматриваемой области, подтверждающая наличие взаимосвязи между социальной подсистемой внутриорганизационной среды и трудовым процессом. Убедительно и обоснованно описано формирование резервов, возникающих на этапах потенциала, ресурса и результата трудового процесса.

Выстроенная теоретико-методологическая база исследования позволила автору на методическом уровне подобрать закономерный и рациональный способ для выявления и оценки резервов эффективности трудового процесса работников в организации, в котором используется фактор времени, как универсальная и общепринятая единица измерения. С практической точки зрения, интерес представляет предложенный алгоритм программы для проведения сравнения персональных и групповых характеристик организационной культуры и рассчитанные на его основе параметры отклонения. Внедрение полученных результатов в компании с различной формой организации производственного процесса, подчеркивает многофункциональность и адаптивность использования разработанных средств оценки.

Разработанная автором методика выявления и использования резервов эффективности трудового процесса на основе совершенствования социальной подсистемы внутриорганизационной среды представляет собой аргументированную и подкрепленную практическими

результатами последовательность действий, направленных рост эффективности трудового процесса работников и, как следствие, результативности функционирования организаций в ситуации повышенной неопределенности внешних воздействий. Значимость данного метода и предложенных на его основе организационных мероприятий, в основу которых заложено сохранение состава и численности работников, подкреплена социально-экономической политикой государства по повышению производительности труда и поддержка занятости.

Несмотря на высокий уровень и качество выполненного исследования, хотелось бы получить пояснение от автора, касательно использования разработанного метода применительно к условиям поточной организации производства различных видов непродовольственных товаров широкого потребления.

Порядок излагаемого в автореферате материала соответствует требованиям действующего ГОСТа Р 7.0.11-2011, манера повествования выдержана в научном формате. Благодаря используемым в тексте блок-схемам, таблицам, рисункам, графикам, формулам информация в работе воспринимается выразительно и наглядно.

Результаты выполненной работы опубликованы автором в изданиях, рекомендуемых ВАК, апробированы в рамках научных конференций.

Диссертация выполнена на актуальную тему, содержит решение научной задачи, отраженное в научной новизне, теоретическую и практическую значимость, соответствует пунктам паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» и требованиям Положения «О порядке присуждения ученых степеней», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к подобным работам.

Обобщая вышеизложенное, считаю, что соискатель Иванова В.Я., выполнившая диссертацию на тему «Повышение эффективности трудового процесса на основе совершенствования внутриорганизационной среды» заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Директор по международной
промышленной кооперации,
кандидат экономических наук

А.В. Евплов
18.03.2020 г.

АО «Егорьевск-обувь»

Адрес: 140305, Россия, г. Егорьевск, ул. Владимирская д. 8

Контактный телефон: +7 (49640) 46-5-46

E-mail: evplov@kotofey.ru

Подпись Андрея Владимировича Евплова
заверяю:

М.П. Мухомов

18.03.2020

