

В диссертационный совет Д 212.144.04, созданный на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

ОТЗЫВ

официального оппонента кандидата экономических наук

Николаева Николая Алексеевича

о 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)»**

Актуальность избранной темы. В стратегии развития России до 2030 года представлена новая модель экономического роста, одним из направлений которого является повышение эффективности использования трудовых ресурсов в условиях сокращения экономически активного населения.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) производительность 1 чел.-часа работы в России за 2017 год составила 26,5 долларов США, в Германии 72,2 долларов США, в Соединенных Штатах Америки 72 долларов США, Франции 69 долларов США. То есть эффективность труда работников в России остается в среднем 2,7-3 раза ниже, чем в экономически развитых странах. Это свидетельствует о значительных резервах роста эффективности труда персонала на отечественных предприятиях.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов особенно актуально в эру наступившей четвертой промышленной революции, в условиях которой предприятиям для своего выживания и развития на рынке, необходимо ускоренное освоение инноваций hi-tech индустрии, интернет вещей, кастомизации

товаров и услуг, то есть более тонкой настройки под конкретного потребителя и других инновационных факторов конкурентоспособности.

Предприятиям необходимо формирование высокопрофессионального, увлеченного делом, креативного, нацеленного на непрерывное совершенствование и освоение инноваций персонала, способного обеспечить устойчивую конкурентоспособность предприятия и его долгосрочное развитие в условиях растущей конкуренции.

Что же мы видим на практике? Опросы, проведенные среди работников предприятий малого и крупного бизнеса с целью выявления их мнений о возможности повышения эффективности своего труда, более 90% респондентов ответили, что могут работать лучше. Но это не произойдет, пока не изменится система мотивов.

Вопросы совершенствования внутриорганизационной среды предприятия актуальны, как для ученых, так и для руководителей больших и малых предприятий.

Однако практическая реализация современных концепций управления трудовыми ресурсами связана с недостаточной разработанностью методического инструментария по оценке и совершенствованию внутриорганизационной среды как фактора повышения эффективности труда и трудовых процессов.

Не достаточно изучено количественное влияние организационной культуры и других характеристик внутриорганизационной среды на эффективность трудового процесса. Сложно оценить резервы возможного повышения эффективности труда и деятельности организации, в целом, за счет совершенствования внутриорганизационной среды предприятия. Данная проблема не получила должного внимания в современной российской экономической науке.

В свете сказанного становится очевидной высокая актуальность предложенной к защите диссертации В.Я. Ивановой.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Ознакомление с диссертационной работой позволяет высоко оценить степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в работе.

Автором всесторонне проанализированы теоретико-методологические положения современных концепций повышения эффективности трудового процесса, формирования и управления организационной культуры и внутриорганизационной среды.

Выводы и научные положения основаны на анализе и обобщении научных трудов российских и зарубежных экономистов, представляющих различные признанные научные школы, научно-исследовательские институты. В диссертационном исследовании использован заслуживающий внимания теоретический и эмпирический материал, который включает результаты анализа методик оценки организационной культуры в социально-экономических системах различного уровня. Предложены параметры сравнения индивидуальных профилей организационной культуры с групповыми и способы их расчета. Приведено обоснование и построение экономико-математической модели влияния параметров организационной среды на показатели эффективности трудового процесса. Разработаны и реализованы внутриорганизационные мероприятия по повышению показателей эффективности трудового процесса в организации.

Все это позволило автору обосновать и доказать сформулированные в диссертации научные положения, выводы, рекомендации, разработать метод подготовки и реализации организационных решений, направленных на формирование рабочих групп, в которых улучшаются характеристики социальной подсистемы внутриорганизационной среды и за счет этого происходит повышение эффективности трудового процесса и результативности функционирования организации в целом.

Новизна и достоверность научных положений, выводов, рекомендаций.

Научная новизна представленного диссертационного исследования связана с диверсификацией научных представлений о системе исследования влияния социальной подсистемы внутриорганизационной среды на эффективность трудового процесса работников, разработке подхода к описанию трудового процесса на основе сравнения его потенциала, ресурса и результата.

В качестве научных результатов, обладающих новизной и выносимых на публичную защиту, можно отметить следующие положения:

1. Сформулирован подход к оценке резерва эффективности трудовой деятельности работников на основе учета и сопоставления фактора времени, используемого в рамках предложенного описания потенциала, ресурса и результата трудового процесса, которые рассматриваются в качестве его этапов (стр. 61-64).

2. Предложен методический инструментарий оценки социальной подсистемы внутриорганизационной среды, в рамках которого:

– алгоритмизирован расчет отклонений параметров группового и индивидуального «культурологического вектора» организации (стр. 98-107);

– предложены параметры сравнение персонального профиля организационной культуры с групповым на основе соотношения «площади объединения» с «площадью пересечения» (стр. 108-115);

– разработан алгоритм сравнения индивидуальных проявлений организационной культуры работников с ее групповыми особенностями, реализованный в виде программы расчета (стр. 91-117)

Это позволило автору провести исследование влияния параметров организационной культуры на эффективность трудового процесса работников организации.

3. Построен алгоритм выявления взаимосвязей между количественными характеристиками социальной подсистемы внутриорганизационной среды и показателями производительности труда, которые формализованы посредством экономико-математических моделей, необходимых для проведения анализа влияния параметров организационной среды на эффективность трудового процесса (стр. 120-138).

Предложенный алгоритм позволяет выявлять взаимосвязи между состоянием социальной подсистемы внутриорганизационной среды и показателями производительности труда работников. Что в условиях реальных предприятий способствует выявлению резервов повышения производительности труда за счет совершенствования социальной подсистемы внутриорганизационной среды.

4. Разработана методика подготовки и реализации организационных решений, направленных на формирование рабочих групп в которых улучшаются

характеристики социальной подсистемы внутриорганизационной среды, что приводит к повышению эффективности трудового процесса, как отдельных работников, так и к росту результативности функционирования организации в целом (стр.139-158).

В целом положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования отражают приращение научного знания в сфере экономики труда, а именно повышения эффективности трудового процесса на основе совершенствования внутриорганизационной среды в части ее социальной подсистемы. Представленные на защиту результаты характеризуются научной новизной, а также имеют практическую ценность.

Значимость выводов и рекомендаций диссертации для науки и практики.

Теоретическая ценность диссертационного исследования определяется развитием теоретико-методических положений исследования влияния внутриорганизационной среды на эффективность трудового процесса посредством разработки соответствующей терминологической системы на основе ГОСТ Р ИСО 704-2010, разработки подхода к описанию трудового процесса работников в организации на основе сравнения его потенциала, ресурса и результата.

Методическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке алгоритма сравнительной оценки индивидуальных параметров организационной культуры с ее групповыми характеристиками, и алгоритма формирования комплекса организационных мероприятий, направленных на повышение эффективности трудового процесса работников в организации.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что разработанный метод, и сформулированные на его основе рекомендации могут быть использованы руководителями и специалистами предприятий для выявления резервов повышения эффективности трудового процесса. Алгоритм сравнения и оценки отклонения персональных параметров организационной культуры работника от ее групповых характеристик может применяться в системе HR при принятии, перемещении, обучении, формировании групп, увольнении работников организации.

Полученные результаты могут служить основой для дальнейших исследований проблем повышения эффективности трудового процесса. Отдельные теоретические положения могут использоваться в учебном процессе. При всех достоинствах диссертационной работы, необходимо высказать некоторые замечания, которые не снижают ее научного и практического значения:

1. На стр. 61-64 автор обосновывает использование термина «результат трудового процесса» для обозначения «фактически затраченного времени, необходимого для достижения поставленных целей», что является спорным, поскольку время, затраченное в процессе трудовой деятельности работника, традиционно относится к ее затратным, а не результативным составляющим.

Кроме того, использование предложенных автором коэффициентов в качестве показателей эффективности трудового процесса весьма затруднительно в практической деятельности предприятий, поскольку требует организации системы непрерывного наблюдения и учета времени, затрачиваемого работниками на выполнение своих ежедневных трудовых заданий. Организация подобной системы представляется весьма сложной и сопряженной со значительными трудовыми затратами в условиях как малых так и крупных предприятий.

2. Предметом диссертационного исследования является организационная культура как фактор внутриорганизационной среды, оказывающей влияние на трудовой процесс. Однако, из текста работы и его результатов остается неясным, какие именно факторы организационной культуры оказывают наибольшее влияние на внутриорганизационную среду предприятия. Интересным представляется рассмотреть количественное влияние главных факторов организационной культуры предприятия на показатели эффективности трудового процесса.

3. В п. 4.1. диссертации автор исследует экономико-математическую модель влияния параметров организационной культуры как фактора внутриорганизационной среды на показатель эффективности трудового процесса. На стр. 130 автор пишет, что «анализ функций с участием каждого фактора (X_1 , X_2 и X_3), представленный в таблице 4.1.6, позволил установить, что два вида

функций линейная и квадратичная наилучшим образом с точки зрения МНК аппроксимируют исходные данные, выполняя условие формулы (4.1.3). В ходе дальнейшего изложения диссертации и выводов остается неясным, какой же характер носит модель влияния параметров организационной культуры линейный или квадратичный.

Указанные замечания носят дискуссионный характер и не снижают общей высокой оценки диссертационного исследования, не ставят под сомнение научную новизну и практическую ценность работы.

6. Соответствие диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней».

В целом, можно отметить, что диссертационная работа Ивановой В.Я. свидетельствует о достаточно высоком научном потенциале соискателя в области экономики труда и управления персоналом, способного решать серьезные актуальные научные задачи. Диссертация представляет собой законченную самостоятельную научно-квалификационную работу, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития экономики труда в части повышения эффективности трудовых процессов на основе совершенствования внутриорганизационной среды и организационной культуры предприятия.

По теме исследования автором опубликовано 21 научная работа, в том числе пять статей в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК. Автореферат диссертации и опубликованные статьи отражают основные положения исследования.

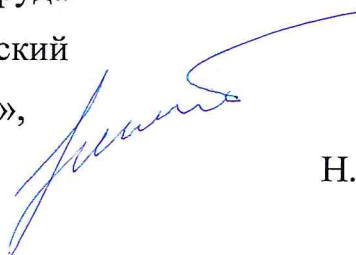
Область диссертационного исследования соответствует п. 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест, п. 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления

производительностью специальности 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ (экономические науки).

Все вышеизложенное позволяет сделать заключение, что диссертационная работа на тему «Повышение эффективности трудового процесса на основе совершенствования внутриорганизационной среды» по своему содержанию, объекту, предмету исследования, теоретическому уровню, научной новизне и практическому значению соответствует критериям, установленным п.п. 9-14 «Положения о присуждении научных степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 №842, а ее автор – Иванова Вера Ярославовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Официальный оппонент:

старший преподаватель кафедры экономики труда
и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский
государственный экономический университет»,
кандидат экономических наук,



Н.А. Николаев

«17» марта 2020 г.

Адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Телефон: 8 908 928 45 12, 8(902)2734896

e-mail: wagner83@mail.ru

Подпись Н.А. Николаева заверяю:

*Неразглашение информации
по работе*
М.П.

