

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**

доктора экономических наук, профессора Степановой Светланы Михайловны на диссертационную работу Ивановой Веры Ярославовны на тему «Повышение эффективности трудового процесса на основе совершенствования внутриорганизационной среды», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»

**Актуальность темы диссертации.** Представленная к оппонированию диссертация Ивановой В.Я., является научной работой, посвященной изучению и решению вопроса, связанного с повышением эффективности трудового процесса за счет выявления и использования его внутриорганизационных резервов на основе улучшения характеристик организационной культуры как фактора внутриорганизационной среды.

Актуальность научной проблемы исследования определена необходимостью поиска инструментов, практических решений, направленных на рост производительности труда, которая имеет стратегическое значение при реализации федеральных проектов «Системные меры по повышению производительности труда» и «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» в рамках национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости».

Цель работы согласуется с актуальностью и заключается в разработке теоретических, методических и практических аспектов выявления резервов эффективности трудового процесса и их актуализация за счет совершенствования организационной культуры как фактора внутриорганизационной среды.

**Структура и объем работы.** Материал исследования изложен в классическом варианте и представлен в виде диссертации, которая состоит из введения, четырех глав, выводов по каждой главе, заключения, перечня принятых сокращений, перечня используемых обозначений, словаря терминов, списка используемых источников из 174 наименований, приведенных с корректным цитированием. Основная часть диссертационной работы изложена на 163 страницах машинописного текста.

Текст диссертации выдержан в научном стиле, обладает внутренним единством и логикой повествования, лаконичностью и завершенностью. В работе приведено достаточное количество рисунков, таблиц, формул и приложений, выполненных с соблюдением требований, предъявляемым к оформлению технической документации, и направленных на целостное и исчерпывающее восприятие приведенной в исследовании информации.

**Научная новизна исследования и полученных результатов.** Автором диссертационной работы разработан метод выявления и использования резервов эффективности трудового процесса за счет совершенствования внутриорганизационной среды путем улучшения групповых характеристик организационной культуры.

Материал, изложенный в четырех главах диссертационной работы, посвящен обоснованию выносимых на защиту результатов исследования, объединенных в научных положениях и выводах.

**Первая глава диссертации** посвящена формированию теоретико-методологической и методической базы для исследования влияния социальной подсистемы внутриорганизационной среды на эффективность трудового процесса. Необходимо отметить, что в качестве инструмента проведения терминологического анализа, моделирования понятийного пространства, идентификации понятий, терминов и установления взаимосвязей между ними, автором выбран и использован ГОСТ Р ИСО 704-2010 (ISO 704:2009).

В рамках первой главы автором получены следующие результаты:

1) на основе выполнения процедур и соблюдения требований, описанных в ГОСТ Р ИСО 704-2010 сформированы понятийный аппарат и терминологическая система области проведенного исследования;

2) построена информационная модель исследования, позволяющая получить комплексное представление о разработке и реализации метода влияния организационной культуры, как не вещественного фактора внутриорганизационной среды на производительность труда работников в организации.

**Вторая глава диссертации** направлена на изучение способов производительности труда и формирование методической базы измерения эффективности трудового процесса. Основным результатом, полученным во второй главе, является авторский подход к оценке резерва эффективности деятельности работников в организации на основе учета и сопоставления фактора времени, используемого в рамках предложенного описания потенциала, ресурса и результата трудового процесса, рассматриваемых как этапы этого процесса. Следует принять во внимание, что предложенные автором количественные показатели трудового процесса работников в организации, а также способ их расчета, имеют корректное теоретическое обоснование, подкреплены вычислениями и соответствующими рекомендациями по применению на практике.

**В основу третьей главы диссертации** заложено формирование методической базы для оценки организационной культуры, как фактора внутриорганизационной среды. Автором проведен детальный анализ существующих способов оценки организационной культуры, выявлены особенности их применения, аргументирован выбор методики Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), взятый за основу вычислений. В третьей главе предложен методический инструментарий оценки социальной подсистемы внутриорганизационной среды, основанный на ее характеристиках, способах их расчетов и алгоритме сравнения индивидуальных проявлений организационной культуры работников с ее групповыми особенностями. Полученный автором в рамках третьей главы алгоритм сравнения персональных

и групповых параметров организационной культуры носит универсальный характер и может использоваться в различных областях знаний.

**Четвертая глава диссертации**, в которой содержится разработка и реализация методики повышения эффективности трудового процесса на основе совершенствования организационной культуры, как фактора внутриорганизационной среды. Она объединяет в себе результаты, позволяющие провести экономическую оценку и важность исследования.

Во-первых, построен и апробирован алгоритм выявления взаимосвязей между количественными характеристиками социальной подсистемы внутриорганизационной среды и показателем производительности труда.

Во-вторых, разработана методика, объединяющая в себе все этапы 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.

Изучение диссертации позволяет сделать вывод о том, что выносимые на защиту положения обладают теоретической и практической значимостью, закономерны и убедительны, подкреплены расчетами и экспериментальными данными, последовательно изложены в тексте научной работы. Они не вступают в противоречие с существующими наработками в рассматриваемой предметной области, содержат научную новизну.

**Достоверность и обоснованность результатов, положений и выводов диссертационного исследования.** Достоверность результатов исследования обусловлена полнотой анализа теоретических и практических разработок; использованием комплекса методов и методик, адекватных предмету и задачам исследования; корректным применением методов обработки данных исследования.

Научные положения, представленные в диссертации, апробированы на всероссийских и международных научно-практических конференциях. Разработанный в рамках исследования метод выявления и использования

резервов эффективности трудового процесса за счет улучшения характеристик организационной культуры, и разработанные на его основе внутриорганизационные мероприятия, прошли внедрение в текущую деятельность реально функционирующего российского предприятия легкой промышленности и зарубежную организацию по предоставлению информационных услуг.

### **Практическая значимость полученных в исследовании результатов.**

Основные результаты, полученные автором в исследовании, представляют интерес для реально функционирующих хозяйствующих субъектов. Сделанные автором выводы подчеркивают стратегическую важность работы при формировании управленческой (кадровой) политики организации. Особую практическую значимость работы представляет алгоритм сравнительной оценки индивидуальных параметров организационной культуры с её групповыми характеристиками, и созданное на его основе программное обеспечение, которое целесообразно применять при разработке мероприятий по выявлению и использованию резервов эффективности трудового процесса работников в организации и повышения производительности труда.

Методика разработки и реализации организационных мероприятий, направленных на повышение показателей эффективности трудового процесса работников может быть адаптирована к условиям компаний с различной формой организации производственного процесса. Кроме того, разработанный соискателем метод может быть заложен в основу исследования, направленного на повышение результативности использования трудового потенциала работников в организации.

### **Замечания, предложения.**

Тем не менее, анализ работы позволяет сделать некоторые замечания и выделить ряд дискуссионных моментов.

1. В рамках исследования рассмотрено ограниченное количество организационных форм предприятий (Приложение В [стр. 201–202], Приложение Г [стр. 203–204]). Отсутствуют пояснения возможности использования представленного метода в компаниях с различной формой

организации производственного процесса, а также плохо прослеживаются отраслевые особенности предприятия.

2. Автором диссертационной работы в качестве организационного решения, направленного на повышение эффективности трудового процесса работников, предложена «локализация» (стр. 141–150). В системе управления персоналом существуют различные инструменты внутриорганизационного воздействия, например, увольнение или обучение, которые не рассмотрены соискателем, но могут принести эффект.

3. Для оценки социальной подсистемы внутриорганизационной среды автором исследования предложены параметры сравнения индивидуальных проявлений организационной культуры работников с ее групповыми особенностями и способ их расчета, основанный на методике ОСАІ (стр. 83–118). В рамках диссертации отсутствует информация о практике мирового применения данной методики. Открытым остается вопрос о сопряжении предлагаемого методического инструментария с существующими способами оценки персонала.

4. Современные экономические условия характеризуются динамичным процессом цифровизации и информатизации. Желательно было бы указать, как эти процессы повлияют на применение разработанного соискателем метода?

5. Целесообразно исключить из основного текста диссертации «выводы по главам», т.к. материал, излагаемый в них, содержится в «заключении» работы. При этом, в «заключении» желательно было бы добавить информацию о перспективах применения разработанного метода выявления и использования резервов эффективности трудового процесса за счет совершенствования внутриорганизационной среды, например, в условиях перехода на четырехдневную рабочую неделю.

6. Тексты диссертации и автореферата, изложенные в научном стиле, не лишены отдельных опечаток и незначительных недочетов, которые не искажают общий смысл выполненной работы.

Сформулированные замечания и вопросы носят частный и дискуссионный характер, не снижают общего положительного восприятия и значимости диссертационной работы и полученных в ней научных результатов.

**Общее заключение.** В целом диссертация Ивановой Веры Ярославовны на тему «Повышение эффективности трудового процесса на основе совершенствования внутриорганизационной среды» является завершенной научно-квалификационной работой, которая в полной мере соответствует требованиям п. 9 Положения «О порядке присуждения ученых степеней» утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842. В исследовании отражено решение актуальной научной задачи, связанной с ростом результативности деятельности организаций в рыночных условиях. Решение данной задачи носит приоритетный характер, в частности при достижении целевых показателей федеральных проектов «Системные меры по повышению производительности труда» и «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» в рамках национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости», важность которого неоднократно подчеркнута в выступлениях Президента Российской Федерации.

Диссертационная работа по своей тематике, решаемым в ней задачам и положениям, представленным на защиту, соответствует пунктам паспорта заявленной, специальности 08.00.05: 5. Экономика труда: 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; 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью.

Основные положения исследования опубликованы в 22 научных работах (пять из которых в изданиях из перечня, рекомендованного ВАК).


Автореферат полностью отражает содержание диссертации, включает в себя основные результаты работы, обоснованные выводы и рекомендации, в полной мере отвечает требованиям ВАК.

Считаю, что диссертация по основным критериям оценки – актуальность сформулированной тематики, степень проработанности вопроса, научная

новизна, уровень и объем выполнения, полученные результаты, достоверность сделанных выводов и рекомендаций, полнота опубликованных работ и их апробация – соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, 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,**

заведующая кафедрой экономики и прикладной информатики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», г. Иваново  
доктор экономических наук, профессор



С.М. Степанова

Адрес: 153025, Ивановская область, г.Иваново, ул.Дзержинского, д.53

Телефон: +7(4932) 32-62-71

mail: ivanovo@rea.ru

Подлинность подписи

оппонента С.М. Степановой заверяю.

Начальник отдела по УПиОЗ

Ивановского филиала РЭУ

им.Г.В.Плеханова

24.03.2020



О.А.Зяблова