

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу

Мовы Елены Владимировны

на тему: «Механизм эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

Актуальность избранной темы

Экономика Луганской Народной Республики последние несколько лет функционирует в сложной обстановке экономической и политической нестабильности, обусловленной перманентными военными действиями. Предприятия в своей деятельности сталкиваются с рядом серьезных экономических проблем, ограничений и рисков. В таких условиях ключевым фактором успеха в управлении становятся человеческие ресурсы. Поскольку только профессиональные и зрелые в личностном плане сотрудники, при эффективном использовании их потенциала, позволяют предприятиям динамично развиваться и быть конкурентоспособными.

В настоящее время практически всеми специалистами по человеческим ресурсам признается важность поиска форм, методов и механизмов эффективного управления персоналом предприятий для обеспечения их устойчивого экономического роста. Это обуславливает необходимость исследования возможностей обеспечения эффективности управления персоналом, в том числе, на основе формирования и развития организационной культуры. Очерченные проблемы и нерешенные задачи в области влияния организационной культуры на успешное функционирование предприятия, актуализируют тему диссертации Мовы Е.В. и подтверждают ее востребованность.

Объект, предмет, цель диссертационной работы логически связаны и четко обозначают поле исследования, а постановка и решение широкого круга задач позволяют достичь поставленной цели.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность научных положений, сформулированных в диссертации, базируется на научных концепциях и школах управления персоналом в контексте формирования организационной культуры и подтверждена корректным теоретическим обоснованием разработок отечественных и зарубежных ученых по проблемам повышения эффективности управления персоналом.

Все результаты подтверждены исследованиями, проведенными на основе данных работы одного предприятия сферы торговли и второго – производственного предприятия металлургической отрасли, действующих на рынках ЛНР и ДНР. Достоверность результатов исследования подтверждается глубоким анализом представленной информации с применением различных

научных методов, в частности: логического обобщения, классификаций, структурной группировки, семантического анализа, статистического и финансового анализа, социологических исследований, экспертно-статистического анализа, экономико-математических методов.

Достоверность научных выводов, полученных автором при выполнении исследования, подтверждается изучением широкого круга работ отечественных и зарубежных ученых по данной проблематике, статистической и прочей научной информации по вопросам формирования механизма эффективного управления персоналом как для предприятий производственной, так и непромышленной сферы.

Обоснованность и достоверность научных исследований, выводов и рекомендаций подтверждается их апробацией в ходе участия автора в республиканских и международных научно-практических конференциях.

Ознакомление с содержанием диссертации позволяет сделать вывод, что работа представляет собой самостоятельное научное исследование. Все научные положения, результаты и выводы, изложенные в диссертации и выносимые на защиту, в полной мере соответствуют поставленной цели и обеспечивают ее достижение. Приведенные в работе научные положения аргументированы в процессе исследования и дают представление о его результатах, что подтверждает обоснованность выводов и рекомендаций в диссертационной работе.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

В своем исследовании автор рассматривает широкий круг вопросов: от эволюции развития и понятия организационной культуры до разработки механизма эффективного управления персоналом с учетом оценки уровня организационной культуры на предприятиях с различными стилями управления.

Диссертация состоит из трех глав, каждая из которых характеризуется определенным вкладом в решение теоретико-методических проблем по формированию механизма эффективного управления персоналом. Предложенные автором научно-методические разработки являются инновационными, а также представляют практическую ценность.

Первая глава носит теоретический характер, в ней определена сущность процесса формирования механизма эффективного управления персоналом с учетом влияния организационной культуры. Так определено, что действие механизма эффективного управления персоналом существенно зависит не только от методов, которые используют руководители (социально-психологические рычаги), но и от принципов, которых они придерживаются. Правильный их выбор обеспечивает достижение желаемого результата наименьшими усилиями. Такие принципы структурированы по двум направлениям: общие и организационные (с. 40, табл. 1.10).

В процессе исследования проведен семантический анализ понятия «корпоративная культура», которое отождествляется автором с «организационной культурой» (с. 50-51). В результате обобщения мнений ученых-экономистов данное понятие уточнено как система норм, убеждений, ожиданий и ценностей,

которая является способом осуществления организационной деятельности, способом формирования внутренних отношений, это возможность организации проявить себя во внешней среде с помощью уникальных характеристик. С помощью такого инструмента как ментальная карта определены факторы, влияющие на формирование организационной культуры предприятия (с. 55).

Также автором, на основе использования паритетного социально-экономического подхода, разработан механизм эффективного управления персоналом (с. 64, рис. 1.2). Основной целью данного механизма является реализация миссии компании и ее стратегических целей, а одной из подцелей – повышение уровня конкурентоспособности компании и ее продукции. Естественно, что без качественного обеспечения механизма управления персоналом информацией из внешней и внутренней среды, говорить о его эффективности не приходится. Достижение таких целей возможно путем создания здоровой атмосферы в коллективе, формирования лидеров и команд на разных иерархических уровнях, создания инициативных групп, привлечения работников в процесс управления, поощрения к самосовершенствованию личности, отработки интеллектуальных идей и организации системного обучения.

Во второй главе на примере двух предприятий Луганской Народной Республики: ЧП «Капри» г. Стаханов и ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» г. Алмазное проведено исследование составляющих механизма управления персоналом (с. 88-109). В данном случае применен количественный и качественный анализ механизма управления персоналом. В результате предложена универсальная методика анализа такого механизма, которая включает в себя анализ технико-экономических и основных финансовых показателей деятельности предприятия для понимания общей ситуации на нем. Далее проведен анализ структуры и численности персонала предприятий в динамике за последние три года. На основании сопоставления финансовых показателей и численности управленческого персонала рассчитана эффективность механизма управления персоналом. Например, для производственного предприятия ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» значение этого показателя за последние три года выросло с 2,60 руб. до 4,96 руб. (с. 104), а для торгового предприятия ЧП «Капри» его значение колеблется в пределах 2,61 руб. – 2,32 руб. (с. 94).

В работе проанализирована организационная культура исследуемых предприятий в рамках социально-экономического паритетного подхода. В результате был усовершенствован подход, основанный на социальном прогнозировании поведения коллектива в условиях становления предприятий Луганской Народной Республики. Он включает в себя метод экспертных оценок, который позволяет более глубоко изучить ценностные ориентации, отображающие потребности, интересы, мотивы и установки респондентов. Также имеется возможность экстраполировать будущие тенденции развития организационной культуры с ее влиянием на механизм эффективного управления персоналом в стратегической перспективе. Кроме этого, анкетирование (опрос экспертов) послужило средством сбора информации, с помощью которого можно

обнаружить воздействие на людей, их окружение, предусмотреть дальнейшее поведение опрашиваемых и их реакцию на конкретные изменения и действия, а также выполнить количественную оценку субъективных человеческих суждений (с.109- 111).

Далее по тексту автором выделены особенности анализа данных о состоянии организационной культуры на предприятиях с разными стилями управления (с. 117-140). Так, например, выявлен факт того, что большая часть персонала на исследуемых предприятиях не удовлетворена морально-психологическим климатом в коллективе (40%). Они меньше своих «случайных» и «неопределившихся» коллег, страдают от чрезмерной (20% и 25%, соответственно, против 11 %) и от нерегулярной (30% и 30% против 13%) нагрузки. У сделавших сознательный выбор больше претензий к организации работы на предприятии – 35% против 20% и 20% соответственно. Результатом анализа анкет также стал определенный набор входных параметров для расчета целевой функции, характеризующей механизм эффективного управления персоналом, а именно: конфликтность, уровень текучести кадров, объем перерабатываемой информации, иерархичность в структуре управления, достоверность прогноза деятельности отдела по количеству событий и расходу фонда заработной платы, результативность экономической деятельности структурных подразделений за определенный период времени (с.142).

В третьей главе диссертации автором представлен методический подход к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом, который основывается на методе прикладного многомерного статистического анализа (с.149-162). Такой подход использовался для оптимизации структуры управления и повышения эффективности деятельности ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» (с. 164-172). К моменту принятия решения о развитии механизма эффективного управления персоналом сама структура управления в ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» представляла собой классическую вертикальную систему управления промышленным предприятием. Для нее было характерно значительное число работников общих отделов и органов управления, низкий уровень средней заработной платы, завышенный уровень регламентации. Использование предложенной методики при принятии важных управленческих решений позволяет перебрать значительное количество вариантов изменений в зависимости от стоящих перед предприятием задач и принятой руководством организационной культуры (с. 174-178).

Автором рассмотрен вариант адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на примере ЧП «Капри». В частности, такой мониторинг проводится в восемь этапов (с. 180-182). Также, с целью дальнейшего развития и совершенствования нормирования труда на предприятии, автор рекомендует ввести следующие мероприятия: нормирование интенсивности труда и степени использования рабочего времени вместе с затратами времени на изготовление единицы продукции (или всего объема) и расходами в процессе этой деятельности физической и нервной энергии работников; индивидуализацию

норм, что позволит более полно использовать трудовой потенциал предприятия, а это, в свою очередь, требует глубоких исследований коллектива; компьютеризацию расчетов норм и нормативов, что позволит существенно сократить трудоемкость расчетов и повысить их обоснованность, детализировать и углублять процесс нормирования и т. п. (с. 184). Данный мониторинг позволил сформировать для персонала ЧП «Капри» оценочные критерии, построенные таким образом, что работник во многом оценивает себя сам. Это позволяет подойти к основной цели дисциплины труда – формирование у работников самодисциплины на основе анализа своих действий и сопоставления собственных действий с критериями своего подразделения и предприятия в целом (с. 198).

Также автором сформировано концептуальное представление о процессе влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия, в рамках которого сосредоточены основные группы показателей: степень соблюдения на предприятии принципов корпоративного управления; показатели, характеризующие результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия; риски корпоративного управления, количественные и качественные показатели по персоналу (с. 196, рис. 3.5).

Предложения и рекомендации, разработанные в диссертации, одобрены и внедрены в деятельность промышленного предприятия ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» и торгового ЧП «Капри», что подтверждено документально.

Таким образом, проведенное исследование является логически завершенным, характеризуется новизной решения задач, обоснованностью выводов и рекомендаций. Полученные результаты исследования основываются на глубокой теоретической разработке проблем, критическом обобщении научных трудов отечественных и зарубежных ученых. Достоверность полученных результатов базируется на использовании значительного массива данных, подтверждается достаточной апробацией и отражением в научных работах, использованием в учебном процессе, а также внедрением в практику деятельности предприятий.

Стиль изложения диссертации и автореферата

Изложение материала в диссертации и автореферате ведется последовательно и обоснованно. Главная идея работы прослеживается как на этапе теоретического обобщения, так и на этапе разработки конкретных рекомендаций и их внедрения. Язык диссертации лаконичен, корректен, понятен и соответствует современным научным нормам.

Автореферат достаточно полно отражает содержание, основные положения и выводы диссертационной работы, является идентичным ей. Автореферат написан научным стилем, литературным языком, соответствует предъявляемым ВАК требованиям к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Дискуссионные положения и замечания

Отмечая целостность и завершенность диссертационной работы, обоснованность, достоверность, новизну и значимость представленных в ней научных положений и выводов необходимо высказать отдельные замечания и пожелания, которые побуждают к дискуссии:

– в первой главе работы автор дает определения основных понятий «управление персоналом», «эффект», «эффективность», «эффективное управление», которые систематизированы на основе учебного материала, при этом авторский взгляд на суть этих понятий отсутствует, что, в дальнейшем затрудняет возможность сформулировать новизну исследования относительно механизма эффективного управления персоналом;

– дискуссионным является утверждение автора о представлении эффективного механизма управления персоналом (с. 9 автореферата и с. 64 диссертации), в частности не в полной мере раскрыт блок, связанный с оценочными показателями. Также не понятен такой показатель, как «приверженность организации». И в аналитической части диссертации при оценке процесса управления персоналом используется только показатель текучести кадров.

– анализ организационной культуры автором проведен на примере торгового и производственного предприятий, однако это совершенно разные структуры управления, где, с одной стороны, необходимо специальное образование и опыт работы в технологических производственных процессах а, с другой стороны, достаточно базовых знаний о процессах продаж. То есть, не понятно, почему автор выбрал именно эти две сферы для своего исследования и можно ли их сравнивать.

– во второй главе в п. 2.1. (с. 94-95) вводится такой показатель, как количество работников на одного управленца, причем значение данного показателя на исследуемых предприятиях существенно отличается. В связи с этим возникает вопрос: можно ли сопоставлять данные показатели между двумя совершенно разными предприятиями.

– в третьей главе автор для оцифровки внутренних бизнес-процессов предлагает применять платформу Trello (с. 200-202), однако экономического обоснования или технического решения в работе не представлено, не аргументировано, почему предложена именно эта платформа, а не Bitrix24, Todoist, Wunderlist, 2Do.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным п.2.2 «Положения о присуждении ученых степеней»

Оценивая в целом весь комплекс проведенных автором исследований считаю, что диссертационная работа по теме «Механизм эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры» по смыслу, уровню теоретической обоснованности и практической направленности выводов и разработок является завершенным самостоятельным трудом,

соответствующим специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. менеджмент).

По научной новизне, теоретической ценности, практической значимости полученных результатов диссертационная работа соответствует требованиям, установленным п.2.2 для соискателей ученой степени кандидата наук «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор – Мова Елена Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. менеджмент).

Я, Киселёва Александра Алексеевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент:

Кандидат экономических наук

(08.00.07 демография, экономика труда,

социальная экономика и политика), доцент,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Государственного образовательного учреждения

высшего профессионального образования

«Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»



А. А. Киселева

Подпись к.э.н., доцента Киселевой А.А. удостоверяю:

ученый секретарь ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

к.э.н., доцент



А.Н. Шилина

Донецкая Народная Республика, 83015, г. Донецк,

ул. Челюскинцев, д. 163а

Тел. 062 344 09 56

Эл. почта: prorektor_baryshnikova@donampa.ru

Сайт организации:

<http://www.dsum.org/>