

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Мовы Елены Владимировны на тему: «**Механизмы эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры**», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

Актуальность избранной темы

Основной проблемой современных предприятий различной формы собственности является эффективное использование человеческих ресурсов. Обеспечение процессов управления персоналом на высоком уровне – одна из приоритетных задач в части получения максимальной отдачи (высокой производительности, качества работы, проявления инициативы, самосовершенствование). Учитывая традиционно сложившиеся структуры и стили управления предприятиями в производственной и непроизводственной сферах то они оказались не адаптированными к экстремальным условиям хозяйствования в Луганской Народной Республике, что негативно сказывается на организационной культуре и морально-психологическом климате. Именно поэтому важно иметь в перечне управленческих инструментов специальные методики, позволяющие выявить слабые стороны в механизме управления персоналом.

В этой связи диссертация Е.В. Мовы на тему «Механизмы эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры» является весьма актуальной и своевременной. Решение обозначенной проблемы требует творческого, подхода к постановке задач, связанных с разработкой методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Анализ содержания диссертации и автореферата позволяет сделать выводы о том, что основные результаты диссертации Е.В. Мовы получены с использованием общенаучных и специальных методов исследования, базирующихся на современных научных основах управленческой, экономической и родственных им наук. Сформулированные выводы и рекомендации в диссертации, подтверждаются предварительным системным анализом работ ученых в вопросах повышения эффективности управления персоналом.

Список работ, опубликованных автором, в полной мере отражает степень апробации результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационной работы опубликованы в 14 научных работах, в том числе: 8 статей в рецензируемых научных изданиях, 6 работ апробационного характера.

Соискатель компетентно, профессионально и грамотно использует современные теоретические подходы для получения научных выводов и результатов. Материал научного исследования полностью соответствует плану диссертации. Для достижения основной цели диссертации и решения поставленных задач автором использованы прогрессивные идеи и эффективные инструменты ряда общенаучных и специальных методов.

Среди указанных методов следует выделить: методы рефлексии и абстрагирования; социологических исследований и экспертно-статистического анализа; прикладной многомерный статистический анализ и экономико-математические методы.

Информационной базой исследования послужили теоретические и методические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом для предприятия любой сферы деятельности.

Практическая ценность полученных результатов исследования подтверждается актами и справками о внедрении. Так для торгового предприятия ЧП «Капри» разработана мотивационная программа, которая

включает в себя схемы оплаты труда для топ-менеджеров по достигнутым ключевым показателям эффективности (КПЭ) (справка от 30.10.2019 № 33/15). Разработки и рекомендации автора использованы в практической деятельности предприятия ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» в части оценки механизма эффективного управления персоналом, которая основывается на экспертно-статистическом методе (справка о внедрении от 26.09.2019 № 29-09/15).

Ряд положений теоретического характера используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет» при изложении учебных дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Лидерство и управление конфликтами», «Деловые коммуникации», «Теория менеджмента («Организационное поведение»)), «Менеджмент» (справка о внедрении от 22.11.2019 № 1753-040.3/21).

Структурно и содержательно автореферат идентичен диссертации.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Результаты научных исследований, выводы и предложения, приведенные в диссертации Е.В. Мовы, получены лично и характеризуются высоким уровнем достоверности полученных результатов. Проведенное исследование отличают логичность и четкость поставленных задач, привлечение научно-методических, аналитических и статистических материалов по анализируемым предприятиям за последние три года.

Достоверность научных положений, выдвинутых автором, обеспечивается тем, что они являются результатом глубокого осмысления и обобщения исследований отечественных и зарубежных ученых, изучения специальных и научно-практических информационных источников, в частности, материалов периодических изданий и специализированных монографических источников по теме диссертации, а также собственных

умозаключений и наблюдений с формулированием гипотез и последующей их проверкой.

Научная новизна полученных результатов заключается в решении научно-практической проблемы, связанной с разработкой теоретико-методических положений и рекомендаций по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом с учетом организационно-культурных составляющих.

В диссертационной работе автором *усовершенствована* концептуальное представление процесса влияния организационной культуры предприятия на механизм эффективного управления персоналом. Данная схема представлена на рис. 3.5., стр. 196-197. В результате, автор доказывает, что адаптация системы мониторинга показателей использования персонала будет зависеть от уровня организационной культуры.

Также автором *усовершенствована* методика оценки организационной культуры предприятия, в основе которой лежит экспертно-статистическая обработка анкетных данных. Так автором были проведены глубинные интервью среди работников предприятий ЧП «Капри» (г. Стаханов) и ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» (г. Алмазное) Луганской Народной Республики на основе разработанной анкеты (Приложение В). Результаты анализа анкеты позволили определить уровень организационной культуры и недостатки в процессах управления предприятиями (стр.190-198). Как результат автором сформированы входные параметры по формированию механизма эффективного управления персоналом (стр. 142).

Соответственно, исходя из цели исследования *усовершенствование* методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом, который, в отличие от существующих подходов, использует прикладной многомерный статистический анализ входных параметров для обоснования внедрения изменений на примере структурных подразделений ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» (стр.168-179).

Получили дальнейшее развитие теоретические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом на основе экономических, организационно-распорядительных (административных) и социально-психологических рычагов воздействия на персонал (стр. 25-38). Также систематизированы общие и организационные принципы в социально ориентированном управлении персоналом (стр. 40, табл. 1.10).

С помощью семантического анализа понятия «корпоративная культура» и систематизации определений, связанных с организационной культурой отечественными и зарубежными авторами *дальнейшее развитие получило* понятие «организационная культура», которое представлено автором как система норм, убеждений, ожиданий и ценностей, которые являются способом осуществления организационной деятельности, формирования внутренних отношений, также это возможность организации проявить себя во внешней среде с помощью уникальных характеристик, имеющихся в ней (стр. 50-57).

Также, *дальнейшее развитие* получила и современная парадигма паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом, которая, в отличие от существующих парадигм, характеризуется эмерджентными свойствами (стр. 64-80).

Применение инструментов финансово-экономического анализа и статистического метода на примере торгового предприятия ЧП «Капри» (стр. 88-100) и производственного ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» (стр. 101-109) позволили апробировать методику проведения комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом.

Ознакомление с содержанием диссертации позволяет сделать вывод, что работа является самостоятельным научным исследованием. Все научные положения, результаты и выводы, изложенные в диссертации и выносимые на защиту, в полной мере соответствуют поставленной цели и обеспечивают ее достижение.

Дискуссионные положения и замечания

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

1. Автором на стр. 9 автореферата и в диссертации в выводах к первой главе (стр. 85) определены функции организационной культуры. Однако, каково влияние данных функций на эффективность механизма управления персоналом в работе автор не обозначил.
2. В п. 1.3 диссертации (стр.85-86) рассмотрены составляющие информационного обеспечения механизма управления персоналом в виде трех фаз: формирование, распределение и использование персонала. Однако какие именно информационные продукты должны применяться и какие их особенности по тексту диссертации не обозначено.
3. Также в п.1.3. диссертации определено, что «...Практическая реализация паритетного социально-экономического управления предприятием на основе системы параметров требует использования экспертно-статистических формализованных моделей...». Однако, почему именно эти модели выбраны и используются в аналитической части диссертации автором не аргументируется.
4. Во второй главе по ходу проведения глубинных интервью на основе разработанной анкеты (приложение В) автор не указал каков % погрешности в ответах респондентов или какие анкеты были заполнены не корректно.
5. В третьей главе для адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на предприятиях ЛНР автором предложено проводить его один раз в квартал с полным охватом работников, что позволит оценить эффективность использования

персонала поквартально. Однако, кто будет проводить такие исследования в рамках предприятий автором не обозначено.

Следует отметить, что вышеуказанные замечания и пожелания носят дискуссионный характер, не уменьшая научно-практическое значение представленной работы и защищаемых положений.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным

п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Мовы Елены Владимировны на тему: «Механизмы эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры» является законченной научно-квалификационной работой, в которой представлено авторское решение научно-прикладной проблемы, посвященной разработке теоретико-методических положений и рекомендаций по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом с учетом организационно-культурных составляющих.

Работа логично структурирована, изложение материала четко выдержано, отвечает поставленным задачам исследования, а представленные материалы свидетельствуют о том, что цели исследования достигнуты и позволяют автору обосновать защищаемые положения. Автореферат достаточно полно раскрывает содержание, основные положения и выводы диссертационной работы.

Таким образом, диссертация на тему: «Механизмы эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры» по своему содержанию и оформлению, научной новизне результатов, уровню их обоснованности и достоверности, а также теоретической и практической значимости выводов и рекомендаций соответствует п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Мова Елена Владимировна, заслуживает присвоения 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, Родионов Александр Владимирович, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент:

Доктор экономических наук,
08.00.04 - Экономика и управление предприятиями,
профессор, профессор кафедры естественнонаучных дисциплин,
информационных технологий и управления,
Каменский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВО Южно-
Российский государственный политехнический университет (НПИ) им.
М.И.Платова

 Родионов Александр Владимирович

Российская Федерация 347800, Ростовская обл.,
г. Каменск-Шахтинский, ул. К.Маркса, 23
Тел: +7(86365) 7-90-86
Эл. почта: kpi_mail@mail.ru
Сайт организации: <https://www.npi-tu.ru/>

*Подпись Родионова А.В. заверено
специалист по кадрам Голуб Н.Н. Високичева*

