

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор ГОУ ВПО

«Донецкий национальный  
университет»,

д.ф.-м.и., профессор

*С.В. Беспалова*

*«11» марта 2020*



### **ОТЗЫВ**

ведущей организации по диссертации 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 для науки и практики**

На современном этапе становления экономик Луганской Народной Республики и Донецкой Народной Республики под воздействием внешних факторов (продовольственная блокада, действие международных санкций, продолжающиеся боевые действия) значительного внимания требуют механизмы эффективного управления персоналом. Так как удержать квалифицированный персонал в таких условиях работы становится сложно. В тоже время Качественное управление организационной культурой предприятия дает определенное конкурентное преимущество, усиливает позиции предприятия на рынке товаров и услуг. Сформированная благоприятная внутренняя среда позволяет эффективно использовать имеющиеся материальные и человеческие ресурсы

Тем самым становится актуальным вопрос исследования процессов повышения эффективности управления персоналом, а диссертация

Е.В. Мовы на тему «Механизм эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры» является весьма своевременной работой для решения уже текущих проблем в рамках предприятий любой формы собственности и вида деятельности в ЛНР и ДНР.

### **Основные научные результаты и их значимость для науки и производства**

Основные научные результаты, полученные автором, заключаются в следующем:

1. В работе дано концептуальное представление процесса влияния организационной культуры предприятия на механизм эффективного управления персоналом (с.196). Такое представление позволяет проводить мониторинг организационной культуры с учетом таких критериев как: характеристики организационной культуры; основные ориентации организационной культуры; факторы, влияющие на изменение организационной культуры; однородность организационной культуры; соответствие структуры управления.

2. Также усовершенствована методика оценки организационной культуры предприятия, в основе которой лежит экспертно-статистическая обработка анкетных данных. На примере двух предприятий (ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» и ЧП «Капри») данная методика была апробирована (с. 118-136).

3. Совершенствование методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом, основывается на использовании прикладной многомерный статистический анализ входных параметров для обоснования внедрения изменений для ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» (с. 168-179). Использование предложенной методики при принятии важных решений позволяет перебрать

значительное число вариантов изменений в зависимости от стоящих перед предприятием задач и принятой руководством организационной культуры.

4. Получили дальнейшее развитие теоретические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом на основе систематизации общих и организационных принципов управления, также рычагов воздействия на персонал (с. 30-40) .

5. Также автором применялся метод семантического анализа определения «корпоративная (организационная) культура», что позволило уточнить данное определение как систему 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 (с. 50-51).

6. Получила дальнейшее развитие парадигма паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом. В рамках такого подхода было сформировано авторское представление механизма эффективного управления персоналом (с. 64, рис.1.2);

7. Получила дальнейшее развитие и методика проведения комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом, которая основывается на количественном подходе, характеризуется универсальностью так как апробирована на примере работы как торгового так и производственного предприятий (с. 88-109).

### **Достоверность результатов диссертации**

Достоверность результатов работы обеспечивается использованием ряда методов, среди которых следует выделить: логическое обобщение, классификации, структурные группировки, рефлексии, абстрагирование, сравнение, финансовый анализ, социологические исследования, экспертно-статистические и экономико-математические.

Результаты диссертационной работы апробированы на конференциях различного уровня, представлено 6 работ апробационного характера. Всего опубликовано 14 научных работ, в том числе 8 статей в рецензируемых научных изданиях.

Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход решения проблемы, связанной с формированием и развитием механизма эффективного управления персоналом с учетом организационно-культурных составляющих.

### **Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации**

Считаем целесообразным использовать результаты диссертационной работы Е.В. Мовы в практической деятельности предприятий различной формы собственности и вида деятельности. Имеются рекомендации и в образовательной сфере, в части использования отдельных положений работы в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования 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».

### **Общие замечания**

В качестве замечаний следует отметить следующие:

1. Автор на стр. 25, табл. 1.4. детализирует рычаги (методы) эффективного управления персоналом. Однако в теории управления

персоналом административные методы включают в себя и правовые аспекты, которые связаны с заключением трудовых контрактов, коллективных договоров, которые по тексту диссертации не рассматриваются. Детализация таких методов позволило бы сформировать направления по регулированию дисциплинарной ответственности и взысканий.

2. В рамках авторского представления механизма эффективного управления персоналом, также отсутствуют правовые элементы связанные с официальным трудоустройством резидентов или не резидентов государства или трудовые соглашения с трудовым коллективом. Также отсутствует элемент профессиональных союзов работников и их роль в формировании механизма эффективного управления персоналом.

3. Во второй главе автором для оценки эффективности механизма управления персоналом на примере ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» и ЧП «Капри» используется относительный показатель прибыли от реализации продукции и затраты на оплату труда персонала, а также второй показатель в виде отношения среднесписочной численности основных работников к численности управленческого персонала. Однако критериальной шкалы для понимания того, что данные показатели являются положительными или отрицательными, то есть не понятно как можно анализировать данный показатель эффективности.

4. Дискуссионным остается положение относительно предложенных автором входных параметров по формированию механизма эффективного управления персоналом (с. 142, табл. 2.15). Так например каким образом можно оценить уровень применения IT-технологий в рамках обозначенного механизма или каким образом можно проверить достоверность прогноза деятельности отдела (структурного подразделения). Следовало бы для усиления данного вопроса сформировать методические рекомендации по оценке входных параметров.

5. В третьей главе автор решает задачу по разработке методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» « 10 » марта 2020 г., протокол № 8

Я, Лукьянченко Наталья Дмитриевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук,  
по специальности 08.00.07 «Демография, экономика труда, социальная экономика и политика»  
профессор, заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда  
Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет»

 Лукьянченко Наталья Дмитриевна

Подпись Лукьянченко Н.Д.



УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ  
М.Н. МИХАЛЬЧЕНКО

Почтовый адрес: 283001, Донецкая Народная Республика  
г. Донецк, ул. Университетская, д. 24  
Тел. (062) 302-07-22  
Факс: (062) 302-07-49  
e-mail: rector@donnu.ru  
сайт: <http://donnu.ru/>