

**Заключение диссертационного совета Д 01.001.01 на базе
Государственного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики
по диссертации
на соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета Д 01.001.01 от 30.11.2020 г. № 15

**О ПРИСУЖДЕНИИ
Мове Елене Владимировне
ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Механизм эффективного управления персоналом предприятия с учетом влияния организационной культуры», представленная 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), принята к защите «21» февраля 2020 года, протокол № 7 диссертационным советом Д 01.001.01 на базе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 633.

Соискатель Мова Елена Владимировна 1989 года рождения.

В 2011 году с отличием окончила Донбасский государственный технический университет по специальности «Менеджмент организаций» и получила квалификацию магистра по менеджменту организаций.

В 2018 году окончила аспирантуру Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством.

С 2011 года работала в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет», сначала в должности инженера I категории кафедры менеджмента, с 2012 года – в должности заведующего лабораторией кафедры менеджмента, с 2014 года – в должности ассистента той же кафедры. С 01 сентября 2020 года принята по переводу в Государственное образовательное учреждение высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» на должность старшего преподавателя кафедры менеджмента.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет» Министерства образования и науки Луганской Народной Республики.

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Припотень Владимир Юрьевич, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донбасский государственный технический университет», заведующий кафедрой менеджмента.

Официальные оппоненты:

1. Родионов Александр Владимирович – доктор экономических наук, профессор, Каменский технологический институт (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова», профессор кафедры естественнонаучных дисциплин, информационных технологий и управления;

2. Киселёва Александра Алексеевна – кандидат экономических наук, доцент, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» в своем положительном заключении, подписанном Лукьянченко Натальей Дмитриевной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой управления персоналом и экономики труда и утвержденном Беспаловой Светланой Владимировной, ректором, доктором физико-математических наук, профессором, указала, что: диссертация представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему; выводы и рекомендации достаточно обоснованы; автореферат диссертации и публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации; полученные научные результаты имеют теоретическое и практическое значение; диссертация отвечает требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Мова Елена Владимировна, заслуживает присвоения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Соискатель имеет 14 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 14 работ, из которых 8 работ опубликованы в рецензируемых научных изданиях, 6 работ апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 7,4 п.л., из них 5,2 п.л. принадлежат лично автору.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. Мова, О.В. Теоретичні аспекти корпоративної культури та її вплив на трудовий потенціал українських підприємств / Е.В. Мова, Н.В. Коваленко // Економіка, менеджмент, підприємництво. – 2013. – № 25 (II). – 2016. – С. 103-111. (*Личный вклад соискателя: раскрыта сущность понятия «корпоративная культура» и обоснована ее влияние на эффективность трудового потенциала коммерческого предприятия.*)

2. Мова, Е.В. Теоретические аспекты управления трудовыми конфликтами на промышленных предприятиях / Е.В. Мова, В.Ю. Припотень // Торговля и рынок. – 2017. – Вып № 3 (43). – С. 219-227. (*Личный вклад соискателя: проведен анализ современных подходов к определению экономической категории «трудовые конфликты», а также сформирована схема управления трудовыми конфликтами на промышленных предприятиях.*)

3. Мова, Е.В. Исследование направлений развития социального партнерства как механизма разрешения трудовых конфликтов / Е.В. Мова, В.Ю. Припотень // Торговля и рынок. – 2017. – Вып. № 4 (44). – С. 80-86. (*Личный вклад соискателя: раскрыта сущность понятия «социальное партнерство», а также правовые основы данного партнерства в Луганской Народной Республике.*)

4. Мова, Е.В. Методы социально-психологической диагностики как способ управления трудовыми конфликтами в сфере социального партнерства / Е.В. Мова, В.Ю. Припотень // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 8: Экономика и технологии: императивы роста / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 186-196. (*Личный вклад соискателя: обозначены классические способы разрешения трудовых конфликтов в сфере социального партнерства. Обосновано применение методов социально психологической диагностики, а именно: личностные опросники, тесты интеллекта, игровые методы, психосемантическая диагностика скрытой мотивации.*)

5. Мова, Е.В. Разработка функциональной схемы механизма эффективного управления персоналом промышленных предприятий региона / Е.В. Мова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В: Экономика и право. – 2018. – № 4. – С. 125-130.

6. Мова, Е.В. Теоретические аспекты организационной культуры как фактора эффективной деятельности предприятия / Е.В. Мова // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 241-246.

7. Мова, Е.В. Совершенствование механизма управления персоналом на основе построения системы КРІ в условиях кризиса / Е.В. Мова // Менеджер. – 2019. – № 2 (88). – С. 222-230.

8. Мова, Е.В. Методические подходы к анализу организационной культуры предприятия / Е.В. Мова // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление».

Вып. 14: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 259-265.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора Института подготовки государственных и муниципальных по кафедре экономики и менеджмента ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (Российская Федерация, г. Рязань) Родионова Алексея Владимировича. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 8 автореферата автором определено, что с помощью ментальной карты определены факторы, которые оказывают влияние на формирование организационной культуры предприятия. Однако далее по тексту не ясно, с какой целью это было сделано, и каким образом данные факторы были определены с помощью привлечения экспертов. 2. На рис. 1, стр. 9 автор рассматривает механизм эффективного управления персоналом. Представленные KPI HR-службы в блоке оценочных показателей значительно усилили бы значимость данного направления исследования. 3. На стр. 20 автором обоснована необходимость проведения мотивационного мониторинга на уровне предприятия. Однако характеристику структуры проведения такого мониторинга и субъектов, ответственных за его осуществление на предприятии, автор не указывает.

2. Отзыв доктора экономических наук, доцента, декана экономического факультета ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет» (Луганская Народная Республика, г. Луганск) Шевченко Марии Николаевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 8 автореферата автор утверждает, что с помощью ментальной карты определены факторы, которые оказывают влияние на формирование организационной культуры предприятия. Однако применение такого инструмента, как ментальные карты, – это уже результат исследования, до которого проводится еще ряд мероприятий: привлекаются к выявлению факторов практики в данной сфере, а также используются экспертные опросы и метод мозгового штурма. Следовало бы детализировать, каким образом были выявлены обозначенные факторы. 2. На стр. 17 автор проводит апробацию методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом на примере производственного предприятия ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания». В то же

время данный подход не был использован на примере торгового предприятия ЧП «Капри». Следовало бы обосновать, почему именно на производственном предприятии применялся данный методический подход.

3. Отзыв доктора экономических наук, доцента, начальника кафедры экономико-правовых и социально-гуманитарных дисциплин ГУ ЛНР «Луганская академия внутренних дел имени Э.А. Дидоренко» (Луганская Народная Республика, г. Луганск) Бондарчук Алины Викторовны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На рис. 4, стр. 20 автором сформирована концептуальная схема процесса влияния организационной культуры на механизм эффективного управления персоналом предприятия, основополагающей частью данной концепции является формирование организационной культуры топ-менеджментом компании. Однако не понятно, каким образом топ-менеджмент компании будет осуществлять достаточно длительный процесс. То есть целесообразно было бы детализировать и механизм формирования организационной культуры. 2. На стр. 15-16 представлен методический подход к оценке и дальнейшему развитию механизма эффективного управления персоналом на основе метода прикладного многомерного статистического анализа. Однако по тексту автореферата предложенная модель не проверялась на линейность. При разложении целевой функции $f(X)$ в ряд Тейлора формулы (7) и (8) отсутствует расчёт коэффициентов корреляции и детерминации. На наш взгляд, следовало бы больше внимания уделять выявлению зависимости предложенных для оценки факторов на эффективность работы персонала.

4. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой экономики Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донбасская аграрная академия» (Донецкая Народная Республика, г. Макеевка) Удалых Ольги Алексеевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В методике комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом предприятий, представленной на стр. 10 автореферата, автор отмечает необходимость оценивания таких показателей, как обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами и движение рабочей силы, эффективность использования рабочего времени, затраты на заработную плату. При этом на рис. 1 (стр. 9) автором

представлены иные оценочные показатели механизма, а именно: высокая производительность и качество труда, низкая текучесть кадров, снижение числа прогулов, рост удовлетворенности трудом, приверженность организации, что указывает на наличие некоторых противоречий в представленной методике исследования. 2. На стр. 10-11 автореферата автор приводит результаты комплексного анализа механизма управления персоналом на двух предприятиях: торговом предприятии ЧП «Капри» и производственном предприятии ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания». Из текста автореферата не ясно, чем обусловлен выбор предприятий, имеющих существенные различия по направлению деятельности, размеру и иным признакам. На наш взгляд, возникают сомнения в сопоставимости полученных результатов ввиду разнородности данных предприятий как объектов оценивания.

5. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры маркетинга и коммерческого дела ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Возияновой Натальи Юрьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 9 автореферата автором в рамках механизма управления персоналом выделены функции организационной культуры, а именно охранная функция. Однако на рис. 1 и по тексту автореферата не уделено внимание объяснению того, каким образом реализовывать данную функцию посредством защиты сотрудников от внешних и внутренних воздействий. 2. На стр. 19 в разрезе адаптации системы мониторинга показателей использования персонала на предприятиях ЛНР автором обосновывается целесообразность данного мониторинга, его этапность и прочее. Однако целесообразно уточнить: кто, как и когда должен проводить такой мониторинг (то ли само предприятие за счет своих собственных кадров и средств, то ли это привлечение внешних структур).

6. Отзыв доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Владимира Даля» (Луганская Народная Республика, г. Луганск) Тисуновой Виктории Николаевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 9 (рис. 1) представлено авторское

видение механизма эффективного управления персоналом, в рамках которого детализированы его основные элементы, на которые влияют факторы внешней среды, а среди факторов внутренней среды выделяется только организационная культура, которая реализуется на основе определенных принципов. Следовало бы учитывать и такие факторы внутренней среды, как технологии, производственные и вспомогательные процессы. 2. На стр. 10 автор отмечает, что по результатам расчета относительного показателя чистой прибыли к фонду заработной платы для ЧП «Капри» выявлено снижение данного показателя за последние два года, и сделан вывод, что в механизме управления персоналом ЧП «Капри» имеются узкие места. Однако, какие узкие места может показать расчет данного показателя, автор не выделяет. 3. Также на стр. 18 автор утверждает, что эффективной деятельности ООО «Алмазьянская горно-металлургическая компания» в целом также мешала чрезмерная регламентация процесса принятия решения и окончательного его утверждения. В результате руководством предприятия после проведенных исследований были пересмотрены принципы организационной культуры механизма управления персоналом. При этом автор не указывает, какие именно были принципы пересмотрены и как они повлияли на эффективность обозначенного механизма.

7. Отзыв доктора экономических наук, доцента, заведующего кафедрой менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры» (Донецкая Народная Республика, г. Макеевка) Иванова Михаила Федоровича. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 10 автором акцентировано внимание на экспертно-статистические методы анализа. Однако целесообразно было бы обосновать уровень влияния использования таких методов на качественные и количественные показатели. 2. На стр. 12 определено, что «...линейные менеджеры в точности следуют принятой на предприятии организационной культуре, распространяют и усиливают ее недостатки и достоинства...», что требует дальнейшего пояснения.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям п.п. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета

Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны концептуальные представления о процессе влияния организационной культуры предприятия на механизм эффективного управления персоналом, что даст возможность детализировать процесс проведения мониторинга организационной культуры на предприятии любой сферы деятельности;

предложено оценивать организационную культуру предприятия с помощью экспертно-статистической обработки анкетных данных, что позволяет получить набор входных параметров для расчета целевой функции, характеризующей механизм эффективного управления персоналом;

доказана необходимость использования 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 в долгосрочной перспективе;

введено в понятийный аппарат уточнение понятия «организационная культура».

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано, что современная парадигма паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом характеризуется эмерджентными свойствами;

применительно к проблематике диссертации результативно *использованы* теоретические и эмпирические методы: логического обобщения, классификаций и структурной группировки, семантический анализ и метод формализации, методы рефлексии и абстрагирования, сравнения, статистического и финансового анализа, социологических исследований и

экспертно-статистического анализа, прикладной многомерный статистический анализ, экономико-математические методы, синтеза и аналогий;

изложены теоретические положения по формированию механизма эффективного управления персоналом на основе экономических, организационно-распорядительных (административных) и социально-психологических рычагов воздействия на персонал, общих и организационных принципов в социально ориентированном управлении персоналом;

раскрыты экономические основы функционирования механизма эффективного управления персоналом с учетом влияния организационной культуры;

изучены факторы, которые оказывают влияние на формирование организационной культуры предприятия;

проведена модернизация методики проведения комплексного анализа составляющих механизма управления персоналом, которая основывается на количественном подходе и позволяет проводить такой анализ как для производственного, так и торгового предприятия.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены: мотивационная программа, которая включает в себя схемы оплаты труда для топ-менеджеров по достигнутым ключевым показателям эффективности (КПЭ) для торгового предприятия ЧП «Капри» (справка от 30.10.2019 № 33/15); методика оценки механизма эффективного управления персоналом, в результате применения которой предложены мероприятия по устранению недостатков в процессах управления персоналом на производственном предприятии ООО «Алмазнянская горно-металлургическая компания» (справка от 26.09.2019 № 29-09/15);

определены направления, которые с учетом концептуального представления о процессе влияния организационной культуры предприятия позволяют повысить эффективность механизма управления персоналом;

создана система социальных и экспертно-статистических методов исследования организационной культуры, ориентированной на дальнейшее повышение эффективности механизма управления персоналом как для торгового, так и производственного предприятия;

представлены результаты оценки и развития механизма эффективного управления персоналом на основе прикладного многомерного статистического анализа входных параметров, которые используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Донбасский государственный технический университет» при изложении следующих дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Лидерство и управление конфликтами», «Деловые коммуникации», «Теория менеджмента («Организационное поведение»)), «Менеджмент» (справка от 22.11.2019 № 1753-040.3/21).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория диссертационного исследования основывается на репрезентативных и проверяемых данных, полученных в ходе проведенного соискателем эмпирического исследования, они согласуются с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

идея базируется на анализе источников, обобщении исследовательского опыта изучения материалов, диссертаций, научных публикаций, посвященных вопросам развития механизма эффективного управления персоналом предприятия;

использовано сравнение полученных автором данных с ранее рассмотренными теоретическими подходами;

установлено качественное соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных источниках по данной тематике;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, такие как: обобщения и группировки, семантического и документального полнотекстового поиска, экспертного опроса и социологического исследования. Для обработки экономической информации использованы программные средства общего (построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем) и специального (экспертные и гипертекстовые системы) назначения.

Личный вклад соискателя состоит в: разработке теоретико-методических положений и рекомендаций по формированию и развитию механизма эффективного управления персоналом с учетом организационно-культурных составляющих, а именно в совершенствовании концептуального представления процесса влияния организационной культуры предприятия на механизм эффективного управления персоналом; методики оценки организационной культуры предприятия с помощью экспертно-статистической обработки анкетных данных, что позволяет получить набор входных параметров для расчета целевой функции, характеризующей механизм эффективного управления персоналом; методического подхода к оценке и развитию механизма эффективного управления персоналом, который использует прикладной многомерный статистический анализ входных параметров для обоснования внедрения изменений; развитию теоретических положений по формированию механизма эффективного управления персоналом; уточнения понятия «организационная культура»; предложении парадигмы паритетного социально-экономического подхода к управлению персоналом; развитию методики проведения комплексного анализа составляющих механизма эффективного управления персоналом.

На заседании 30 ноября 2020 года диссертационный совет принял решение присудить Мове Елене Владимировне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования (в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 14 августа 2020 года № 41-3 «Об особенностях проведения заседаний советов по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук в период проведения мероприятий, направленных на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции на территории Донецкой Народной Республики», руководствуясь Приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, регламентирующие порядок проведения государственной научной аттестации в Донецкой Народной Республике» от 14 октября 2020 года № 147-НП)

диссертационный совет в количестве 24 человек, из них 9 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), участвовавших в заседании, из 28 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 24, против 0.

Председатель

диссертационного совета Д 01.001.01

д-р гос. упр.



В.Ю. Чернецкий

Ученый секретарь

диссертационного совета Д 01.001.01

канд. гос. упр., доцент

А.В. Кретьова

30 ноября 2020 года