

В объединенный диссертационный совет
Д 999.118.02 при ФГБОУ ВО
«Уральский государственный
экономический университет», ФГАОУ
ВО «Южно-Уральский государственный
университет (национальный
исследовательский университет)»

ОТЗЫВ

официального оппонента кандидата экономических наук, доцента Базык Елены Федоровны на диссертацию Николаева Николая Алексеевича на тему: «Методический подход к повышению эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия», представленной в диссертационный совет Д 999.118.02 на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Актуальность избранной темы. Представленное диссертационное исследование носит актуальный характер, поскольку связано с решением ключевых проблем управления персоналом в малом бизнесе.

В условиях высокой конкуренции для обеспечения выживания и устойчивого развития предпринимателям необходимо добиться высочайшей мотивации всех сотрудников к эффективному труду, достижению стратегических целей и активного участия в улучшении социально-экономических результатов деятельности организаций. У собственников и руководителей постепенно приходит понимание того, что ключевыми факторами развития предприятия является максимальное участие всего персонала в его воспроизводстве и развитии.

На сегодняшний день одной из основных проблем функционирования предприятий является низкая мотивация к его развитию у большинства персонала. В развитии малого предприятия, как правило, заинтересованы

только собственник и ключевые руководители. Остальной персонал в лучшем случае заинтересован только в эффективном выполнении своих обязанностей, при этом большинство сотрудников остается безразличным к проблемам, перспективным и текущим целям деятельности, к будущей судьбе предприятия.

Решение этих проблем возможно только за счет создания на предприятиях условий, в которых каждый сотрудник будет высоко заинтересован в достижении стратегических и тактических целей предприятия, будет разделять миссию, этические и нравственные ценности организации. В условиях малых предприятий необходимо также индивидуально мотивировать каждого сотрудника к достижению целей с учетом его личных мотивов труда.

Теории и концепции повышения мотивации персонала пользуются широкой популярностью в научном, консалтинговом и бизнес сообществах. Однако реализация на практике современных российских и зарубежных теорий управления человеческими ресурсами связана с отсутствием алгоритмов и методических инструментов по повышению мотивации персонала в условиях ограниченных финансовых, временных и информационных ресурсов, отсутствия кадровых служб и других проблем управления персоналом в условиях малых предприятий.

Проблемы методического обеспечения мотивации персонала в современных условиях работы российских малых предприятий недостаточно исследованы экономической наукой. Это, безусловно, определяет актуальность темы диссертации Николаева Н.А.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Обоснованность положений, выводов и рекомендаций подтверждается научно обоснованной методологией исследования, логичным и последовательным изложением основных положений работы, корректным применением в рамках инструментально-методического аппарата различных приемов и методов.

Основные положения, выводы и рекомендации базируются на анализе и обобщении научных трудов российских и зарубежных ученых, посвященных повышению эффективности труда персонала и управлению мотивацией и вовлеченностью сотрудников в деятельность предприятия. В ходе исследования соискателем проанализированы теоретико-методические положения в области управления эффективностью труда и вовлеченностью персонала. В работе проведен анализ множества методических подходов к оценке, управлению вовлеченностью персонала отечественных и зарубежных исследователей, что позволило дать обоснованную и всестороннюю оценку степени разработанности проблемы в современной экономической науке.

Это свидетельствует об обоснованности сформулированных в диссертации научных положений, выводов, рекомендаций по управлению вовлеченностью персонала в условиях малых предприятий.

Новизна и достоверность научных положений, выводов, рекомендаций. Достоверность научных положений и основных результатов, полученных соискателем в ходе выполнения диссертационной работы, подтверждается корректным использованием системного, процессного подходов, обоснованным использованием методов математической статистики, экспертных оценок и наблюдения за трудовым поведением работников.

Выводы и рекомендации базируются на грамотном использовании методов научного обобщения и логическом, математическом анализе репрезентативной информационно-аналитической базы, собранной лично соискателем.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в формировании авторского методического подхода к управлению вовлеченностью персонала в деятельность малых предприятий.

Необходимо отметить логичность построения диссертационной работы. В работе последовательно раскрываются теоретические и методические положения управления вовлеченностью персонала. Особое

внимание соискатель уделяет методическому подходу к оценке вовлеченности персонала и разработке алгоритма управления вовлеченностью в условиях малых предприятий. В работе проведен анализ подходов к определению понятия вовлеченностью персонала, обзор методических подходов к оценке и методов управления вовлеченностью персонала. На основе проведенного анализа разработан авторский методический подход к повышению эффективности труда персонала на основе управления вовлеченностью.

Среди защищаемых положений, обладающих научной новизной, можно выделить следующие:

1. Раскрыта сущность понятия «вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия», включая оригинальное определение данного понятия (стр. 76) и выделены особенности управления вовлеченностью персонала на малых предприятиях.
2. Соискателем предложен оригинальный методический подход к оценке вовлеченности персонала, сочетающий в себе оценку отношения сотрудника к труду и предприятию и оценку проявления отношения в его трудовом поведении в трех направлениях деятельности: выполнении своих функций, участии в достижении целей, улучшении социально-экономических результатов деятельности предприятия (стр. 62-89). На основе предложенного методического подхода соискателем определены четыре качественных уровня вовлеченности и даны социально-экономические характеристики каждого уровня вовлеченности персонала (стр. 92-97).
3. Подтверждена эмпирическая прямая зависимость эффективности труда от уровня его вовлеченности персонала в достижение целей малого предприятия (стр. 100-114). В работе проведено математическое и эмпирическое исследование влияния показателей вовлеченности персонала в деятельность малых предприятий на показатели эффективности его труда. Установленная соискателем зависимость позволяет определять возможности повышения эффективности и результативности труда персонала малых

предприятий за счет управления вовлеченностью в его деятельность (стр. 112-115). Научный интерес представляют результаты проведенных лично соискателем опросов и расчетов показателей вовлеченности персонала на малых предприятиях Свердловской, Челябинской, Тюменской областей.

4. Диссертантом предложен пошаговый алгоритм управления вовлеченностью персонала с использованием процессного подхода, учитывающий главные особенности управления вовлеченностью в условиях малых предприятий: личное участие собственника в управлении вовлеченностью путем систематического взаимодействия с персоналом по согласованию интересов, целей, действий по достижению целей предприятия, формирование необходимой корпоративной культуры организации, улучшение социально-экономических условий труда для повышения удовлетворенности и вовлеченности персонала, создание индивидуальной системы стимулов, мотивирующих работника к достижению целей предприятия (стр.127-153).

Положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования вносят вклад соискателя в приращение научного знания в области управления персоналом малых предприятий. Представленные на защиту результаты характеризуются научной новизной, а также имеют прикладную значимость для развития российских малых предприятий.

Значимость выводов и рекомендаций диссертации для науки и практики.

Теоретическая ценность диссертационного исследования определяется расширением научных представлений о содержании понятия вовлеченность персонала с точки зрения экономических наук, математического и статистического установления эмпирической зависимости между показателями эффективности труда и вовлеченности персонала в деятельность малых предприятий.

Практическая значимость работы заключается в том, что разработанный методический подход и алгоритм повышения вовлеченности

персонала основанный на процессном подходе могут быть использованы для ее измерения и управления в условиях современных российских малых предприятий с учетом их особенностей.

Важно отметить практическую универсальность алгоритма для применения на малых предприятиях любой численности всех отраслей экономики.

Научно-методические результаты работы используются для повышения вовлеченности персонала малых предприятий Свердловской, Челябинской, Тюменской областей и могут служить основой для дальнейших исследований управления вовлеченностью персонала предприятий различных отраслей экономики. Научные и практические результаты диссертационного исследования обсуждены на международных и всероссийских научно-практических конференциях, прошедших в г. Москва (2013), г. Вязьма (2013), Челябинск (2013), Казань (2017), Пенза (2017).

Отдельные теоретические и методические положения можно использовать в учебном процессе при чтении лекций по курсам: «Управление персоналом организации», «Управление предприятием», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент».

При общей положительной оценке диссертационной работы Николаева Н.А., можно отметить некоторые замечания к работе, которые не снижают ее научную и практическую значимость:

1. На стр. 29 дан рисунок «Иерархия понятий “удовлетворенность”, “лояльность”, “вовлеченность”». Иерархия предполагает «подчинение». В данном случае нельзя говорить о подчинении или превосходстве одного понятия над другим. И не факт, что удовлетворенный сотрудник будет проявлять лояльность по отношению к организации или будет вовлечен в происходящие в организации процессы, касаются ли они производства, управленческих и обслуживающих процессов или происходящих на предприятии изменений.

2. На стр. 45 к факторам вовлеченности на малом предприятии отнесено «желание карьерного роста». На малых предприятиях, особенно в сельской местности, где каждый специалист «держится» за свое рабочее место, очень сложно достичь карьерного роста. Поэтому вряд ли целесообразно учитывать данный фактор вовлеченности. Вероятно, следует рассматривать «профессиональный рост», т.е. реальнее создавать условия персоналу для получения новых знаний и навыков, а также развития личных способностей.

3. В диссертационной работе соискатель предлагает методический подход к оценке вовлеченности (стр. 85-89) и алгоритм управления вовлеченностью персонала (стр. 151), однако в работе недостаточно раскрыты отличия использования предложенных методических положений в условиях малых предприятий от их применения на средних и крупных.

4. На стр. 105 соискатель рассматривает влияние вовлеченности персонала на производительность труда и уровень качества продуктов труда. Для учета влияния вовлеченности персонала на производительность труда и уровень качества продуктов труда соискатель вводит коэффициенты, учитывающие влияние вовлеченности на эти показатели, рассчитываемые как отношение фактического количества продуктов труда и их качества к нормативному, которое должен производить работник определенной квалификации при целевом уровне вовлеченности. При этом нормативную производительность работника определенной квалификации соискатель предлагает определять методами нормирования рабочих операций с учетом особенностей выполняемых функций. Такой подход вызывает сомнение, поскольку в условиях малых предприятий достаточно сложно определить и предсказать нормативную производительность конкретного работника при целевом уровне вовлеченности. В условиях малых предприятий, было бы предпочтительнее использовать подход с использованием нормативной результативности и рассмотреть влияние вовлеченности персонала на результативность его труда.

5. На стр. 123 в таблице 18 диссертант представляет авторскую классификацию факторов вовлеченности персонала в трех аспектах трудовой деятельности: вовлеченность в выполнение своих обязанностей, вовлеченность в разработку и реализацию стратегии развития предприятия, вовлеченность в повышение социально-экономических результатов деятельности организации. При этом многие факторы вовлеченности в различные направления деятельности работника в организации повторяются. Например, факторы интерес к профессии, развитие корпоративной культуры и другие влияют на все направления деятельности сотрудника в организации. На наш взгляд можно объединить все факторы, влияющие на вовлеченность персонала во всех аспектах или классифицировать их по другому основанию.

Изложенные критические замечания имеют дискуссионный характер и не снижают общей положительной высокой оценки, проведенного соискателем диссертационного исследования, не ставят под сомнение научную новизну и прикладную значимость проведенного диссертантом исследования.

Соответствие диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней»

На основе изучения диссертации, автореферата, опубликованных работ по теме исследования представляется возможным сделать вывод о высоком научном и методическом уровне диссертации, наличии новых научных результатов, отражающих приращение научного знания в сфере менеджмента, достоверности и обоснованности выдвинутых соискателем положений, выводов, рекомендаций. Работа свидетельствует о достаточно высоком научно-квалификационном уровне соискателя как зрелого исследователя, способного решать актуальные научно-практические задачи.

Автореферат достаточно полно и точно отражает основные идеи и выводы диссертации. Полученные научные результаты, положения апробированы на малых предприятиях Свердловской, Челябинской области, а также представлены в большом количестве публикаций – 20 работ, включая

5 статей в журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых журналов ВАК РФ, что позволяет судить об их ценности и востребованности.

Диссертация Николаева Н.А. представляет собой законченную самостоятельную научно-квалификационную работу, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития менеджмента.

Область диссертационного исследования соответствует п. 10.13 «Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления», 10.20 «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом», 10.21 «Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал» специальности 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ (экономические науки).

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертация «Методический подход к повышению эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия» полностью соответствует критериям, установленным п.п. 9-14 «Положения о присуждении научных степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 № 842, а ее автор

– Николаев Николай Алексеевич – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Официальный оппонент:

Доцент кафедры государственного и корпоративного управления Негосударственного аккредитованного некоммерческого частного образовательного учреждения высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий-ИМСИТ», кандидат экономических наук, доцент

Е.Ф. Базук

«21» ноября 2017 г.

350010, г. Краснодар,
ул. Зиповская, 5
Тел. 8(861)278-22-83
e-mail: info-imsit@mail.ru



Е.Ф. Базук
заверить

Руководитель отдела кадров
профессорско-преподавательского
состава сотрудников
Н.О. Саркисян
«21» 11 2017г.



*Директор по научной
работе*

Владелец Е.С.