

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 доктора экономических наук, профессора
Белкина Владимира Никифоровича о диссертации
Николаева Николая Алексеевича на тему:
«Методический подход к повышению эффективности труда на основе
управления вовлеченностью персонала в деятельность малого
предприятия», представленной на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика
и управление народным хозяйством (менеджмент).**

Актуальность избранной темы. Переход к рыночной экономике в России ознаменовался коренными изменениями в отношении собственности. В исторически короткие сроки произошел переход к различным формам частной собственности на средства производства. При этом декларируемое наделение собственностью всех граждан страны полностью провалилось. Отстранение от владения средствами производства работников неизбежно привело к глубокому отчуждению труда, породившему противоречия экономических интересов собственников и работников, снижение интенсивности и мотивации труда, инновационную пассивность, оппортунистическое поведение, демотивацию труда и т.д. Все это является одной из основных причин низкой производительности труда, невысокого уровня жизни населения страны.

Отношение к труду десятков миллионов российских работников является важнейшим условием эффективности и конкурентоспособности экономики в современных условиях. Дело в том, что рентабельность производства подавляющего большинства российских предприятий низкая, масса прибыли невелика или вовсе отсутствует, а стоимость кредитных

ресурсов высокая. То есть кредиты предприятиям недоступны, следовательно, средств для научно-технического развития нет. В распоряжении предприятий остается только их персонал. Именно к нему должно быть приковано внимание менеджерского корпуса предприятий. Необходимо вовлечь персонала в дела предприятий с тем, чтобы обеспечить высокую интенсивность труда и высокую инновационную активность. Что же мы видим на практике?

Мы провели опросы работников предприятий 6 отраслей, чтобы выявить их возможности интенсификации труда. 95% респондентов указали, что могут работать лучше, но не работают лучше. Они и не будут работать лучше пока не изменятся условия, в которые они поставлены. Их отстранили от участия в отношении собственности, отношениях управления и предложили им унаследованную от плановой экономики тарифно-окладную систему с уравнивающим распределением зарплаты. Две трети респондентов указали, что на предприятии действует принцип – всякая инициатива наказуема. Так считают не только рядовые работники, но и руководители. Две трети опрошенных негативно относятся к рационализаторам. И это при объективной необходимости перехода к инновационной экономике. Только 2% респондентов считают, что зарплата распределяется справедливо. В свете сказанного становится очевидной высокая актуальность предложенной к защите диссертации Н. А. Николаева.

Рыночная экономика создает жесткие условия конкуренции для малых предприятий. В этих условиях собственники и менеджмент предприятий стараются разрабатывать и реализовывать стратегии развития, повышения конкурентоспособности товаров и услуг. Приходит осознание того, что ключевыми фактором для предприятия, от которого зависит его конкурентоспособность, является персонал предприятия, эффективная система управления и организации труда.

На сегодняшний день одной из основных проблем, подрывающих работу предприятий, препятствующих внедрению новых технологий, систем

управления, является оппортунизм работников, вызванный отчуждением труда. Решение этих проблем возможно только за счет высокой заинтересованности в труде персонала предприятий, максимально полного использования трудового потенциала работников, эффективных методов управления, создания условий, благоприятных для самореализации и развития личности в труде.

Вопросы повышения мотивации персонала к достижению целей предприятия актуальны, как для ученых, так и для руководителей больших и малых предприятий. Однако практическая реализация современных концепций управления человеческими ресурсами связана с отсутствием методического инструментария по повышению вовлеченности персонала с учетом таких особенностей малых предприятий как: высокая интенсивность труда, отсутствие служб управления персоналом, ограниченные финансовые возможности, низкая формализация трудовых отношений. Данная проблема слабо разработана в российской экономической науке. В связи с этим тема диссертационного исследования Н.А. Николаева представляется весьма актуальной.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Ознакомление с диссертационной работой позволяет высоко оценить степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в работе. Диссертантом всесторонне проанализированы теоретико-методологические положения современных концепций управления эффективностью труда и вовлеченностью персонала. Выводы и научные положения основаны на анализе и обобщении научных трудов российских и зарубежных экономистов, представляющих различные признанные научные школы, научно-исследовательские институты. В диссертационном исследовании использован заслуживающий внимания эмпирический материал, который включает результаты проведения опросов, наблюдения за трудовым поведением сотрудников малых предприятий, проведенных лично

соискателем. Опросы были проведены на 5 малых предприятиях, опрошено 150 респондентов. Особую ценность работе придает то обстоятельство, что соискатель сам является руководителем малого предприятия, и он не понаслышке знаком с проблемами труда в малых предприятиях.

Все это позволило диссертанту обосновать и доказать сформулированные в диссертации научные положения, выводы, рекомендации, разработать алгоритм повышения вовлеченности персонала в условиях малых предприятий.

Новизна и достоверность научных положений, выводов, рекомендаций. Научная новизна представленного Николаевым Н.А. диссертационного исследования связана с расширением научных представлений о сущности понятия вовлеченность персонала в деятельность предприятия, зависимости эффективности труда сотрудников малых предприятий от уровня их вовлеченности.

В качестве конкретных научных положений, обладающих новизной и выносимых на публичную защиту, необходимо выделить следующие:

1. Раскрыто содержание понятия «вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия», включая оригинальное определение данного понятия (стр. 69) и выделение особенностей управления вовлеченностью персонала на малом предприятии (стр. 51).

2. Разработан методический подход к оценке уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия, выполнение работниками своих обязанностей и участие в достижении целей и реализации стратегии развития предприятия. (стр. 77-84). Подход соискателя к оценке вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия включает:

- оценку внутреннего отношения работника к труду и целям предприятия (стр. 85-87);

- оценку внешнего проявления вовлеченности в трудовом поведении работника (стр. 88-89).

С использованием разработанного в диссертации методического инструментария соискателем выделены и описаны характеристики четырех качественных уровней вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия (стр. 92-98).

При анализе экономической эффективности вовлеченности персонала диссертант использует Систему понятий труда В.Н. Белкина. Это позволило ему впервые в экономической науке провести глубокий анализ изменений в труде работников и показать изменения не только в производительности труда, но и в производительной силе труда, качестве труда, количестве труда, эффективности труда и уровне качества продуктов труда (стр. 104-106).

3. Эмпирически установлена зависимость эффективности труда персонала от уровня его вовлеченности в достижение целей малого предприятия (стр. 112-114). В работе проведено эмпирическое исследование влияния уровня вовлеченности персонала в деятельность малых предприятий на уровень эффективности его труда. Это позволило автору выделить резервы роста эффективности труда персонала малых предприятий за счет повышения вовлеченности в его деятельность (стр. 112-113).

4. Разработан и апробирован алгоритм управления вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия, основанный на процессном подходе, направленный на повышение эффективности труда, включающий особенности управления вовлеченностью на малых предприятиях: личное участие собственника и персонала в формировании вовлеченности путем систематического взаимодействия, развитие и пропаганда корпоративной культуры организации, создание социально-экономических условий труда, способствующих формированию и повышению вовлеченности персонала, разработки индивидуальной системы стимулов и условий для каждого работника (стр.150-153).

В целом положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования отражают приращение научного знания в сфере менеджмента, а именно: управления персоналом малого предприятия. Представленные на

защиту результаты характеризуются научной новизной, а также имеют практическую ценность.

Значимость выводов и рекомендаций диссертации для науки и практики.

Теоретическая ценность диссертационного исследования определяется развитием теоретико-методических положений исследования вовлеченности персонала путем раскрытия содержания понятия вовлеченность, эмпирического подтверждения зависимости между уровнем эффективности труда и вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия.

Методическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке методического подхода к оценке вовлеченности персонала с учетом особенностей малых предприятий, включающего оригинальные принципы и методы оценки. По сути дела впервые разработано полное методическое обеспечение исследований проблем вовлеченности персонала в малых предприятиях.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что разработанный алгоритм, практические рекомендации и механизмы могут быть использованы собственниками и руководителями малых предприятий для управления вовлеченностью сотрудников в их деятельность, снижения отчуждения труда и оппортунизма персонала. Следует отметить практическую направленность алгоритма управления вовлеченностью персонала малых предприятий, которая позволяет использовать его в качестве прикладного инструмента в повседневной работе собственника и менеджмента с персоналом.

Полученные результаты могут служить основой для дальнейших исследований управления вовлеченностью персонала малых предприятий различных сфер деятельности. Кроме того отдельные теоретические положения могут использоваться в учебном процессе при чтении лекций, проведении практических занятий, при руководстве выпускными квалификационными и курсовыми работами по курсам: «Управление

персоналом организации», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент».

При всех достоинствах диссертационной работы, мы считаем необходимым высказать некоторые критические замечания, которые не снижают ее научного и практического значения:

1. На стр. 64 автор раскрывает содержание понятия вовлеченность сотрудника через его особое отношение к труду, субъективной характеристикой которого является совокупность мотивов трудовой деятельности работников, а объективной - показатели инициативных действий работника в процессе труда. В дальнейшем на стр. 69 автор раскрывает понятие вовлеченности как отношение к труду и предприятию как к собственному делу. В научных результатах работы автор раскрывает содержание понятия вовлеченность как особой формы мотивации к достижению целей предприятия. В результате осталось непонятным, что в итоге понимается соискателем под вовлеченностью персонала.

2. При установлении зависимости целевой эффективности труда от уровня вовлеченности персонала в деятельность предприятия прямой характер зависимости обосновывается только эмпирическим исследованием. Интересным представляется рассмотреть влияние вовлеченности персонала на другие социально-экономические показатели деятельности малых предприятий: текучесть кадров, чистый денежный поток, конкурентоспособность продукции, удовлетворенность клиентов и другие.

3. В п. 2.3. автор исследует зависимость эффективности труда персонала от уровня его вовлеченности в деятельность малых предприятий. На стр. 107 автор обосновывает обеспечение репрезентативности выборки работников для исследования с помощью метода «гнездовой выборки». В требованиях к выборке автор утверждает, что в гнездовой выборке должны быть представлены малые предприятия всех основных сфер деятельности. Однако в исследованиях автора никак не представлены предприятия

общественного питания, которые представляют значительную часть всех малых предприятий.

Указанные замечания носят дискуссионный характер и не снижают общей высокой оценки диссертационного исследования, не ставят под сомнение научную новизну и практическую ценность работы.

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

В целом, можно отметить, что диссертационная работа Николаева Н.А. свидетельствует о достаточно высоком научном потенциале диссертанта в области управления персоналом, способного решать серьезные актуальные научные задачи. Диссертация представляет собой законченную самостоятельную научно-квалификационную работу, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития менеджмента в части повышения вовлеченности персонала в деятельность малых предприятий.

По теме исследования автором опубликовано 20 научных работ, в том числе пять статей общим объемом 3,78 п.л. в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации. Автореферат диссертации и опубликованные статьи отражают основные положения исследования.

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).

Все вышеизложенное позволяет сделать заключение, что диссертационная работа «Методический подход к повышению эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия» по своему содержанию, объекту, предмету исследования, теоретическому уровню, научной новизне и практическому значению 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:

Директор Челябинского филиала ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения РАН», доктор экономических наук профессор, заслуженный деятель науки РФ

« 5 » *Земля* 2017



М.П.

В.Н. Белкин

Сведения об оппоненте:

Белкин Владимир Никифорович директор
Челябинский филиал ФГБУН «Институт
экономики Уральского отделения РАН»,
доктор экономических наук профессор,
заслуженный деятель науки РФ

454091, г. Челябинск,
ул. Коммуны, д. 68,
Тел. 8 (351) 263-16-09
e-mail: akademiya28@bk.ru

Подпись В.Н. Белкина подтверждаю
специалист по кадрам



З.Н. Полякова