



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»
пр-т Ленина, 61, г. Барнаул, 656049
Тел. (385-2) 291-291. Факс (385-2) 66-76-26
E-mail: rector@asu.ru

ОГРН 1022201770106 ИНН 2225004738/КПП 222501001
л/с 20176U88990 ОКПО 02067818
р/с 40501810401732000002 в ОТДЕЛЕНИЕ БАРНАУЛ г. Барнаул
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»
БИК 04 0173001

07.12.2017 № 10-2-21/05/7481
на № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научному и
инновационному развитию
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Алтайский государственный
университет», кандидат
географических наук, доцент



Е.С. Попов

ОТЗЫВ

ведущей организации – федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный университет» – на диссертационную работу Николаева Николая Алексеевича на тему «Методический подход к повышению эффективности труда на основе управления вовлеченностью в деятельность малого предприятия», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Актуальность темы работы

Управление вовлеченностью персонала имеет большое значение для развития малого бизнеса в современных условиях постоянно растущей конкуренции. Причинами этого является необходимость непрерывного повышения конкурентоспособности предприятия на рынке с одной стороны и особенности малых предприятий, которые ограничивают их возможности работы с персоналом с другой. Предпринимателям необходимо добиться высочайшей мотивации всех сотрудников к эффективному труду, достижению стратегических целей и активного участия в улучшении социально-экономических результатов деятельности организаций. Однако в настоящее время на большинстве российских предприятиях только собственник и ключевые руководители заинтересованы, как правило, в развитии предприятия. Большинство наемных сотрудников в лучшем случае заинтересованы только в эффективном выполнении своих обязанностей, проявляют оппортунизм в решении проблем организации, собственников и менеджмента, безразличны к будущей судьбе предприятия.

Решение проблемы повышения мотивации персонала к повышению конкурентоспособности, достижению стратегических и тактических целей возможно за счет создания на предприятиях условий, в которых каждый

сотрудник будет разделять цели предприятия, принимать его корпоративную культуру, этические и нравственные ценности, видеть перспективы своего профессионального и карьерного роста в организации. Острая конкуренция, высокая интенсивность труда, ограниченность финансовых и интеллектуальных ресурсов малых предприятий также предъявляет высокие требования к уровню мотивации всех сотрудников.

Традиционные теории мотивации персонала пользуются широкой популярностью среди ученых и предпринимателей. Однако недостаточно проработанными остаются вопросы мотивации персонала в условиях крайне ограниченных возможностей развития персонала на малых предприятиях: относительно низкого социального обеспечения сотрудников, нестабильности работы предприятия, отсутствия кадровых служб, ограниченного карьерного роста. С этой точки зрения тема диссертационного исследования Н.А. Николаева является актуальной для науки и практики.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, обеспечиваются:

- корректной постановкой цели и задач исследования, соответствующих теме, с опорой на принципы диалектического подхода, авторской логики исследования, причинно-следственные связи (рис. 2 на с. 54);

- адекватным применением в исследовании общенаучных методов познания, а также специальных методов исследования, таких как: методы экспертных и балльных оценок, «расщепления шкалы», методы математической статистики и факторного анализа, методы социологического исследования (анкетирования, индивидуального собеседования), что позволило решить выдвинутые задачи исследования;

- соотносением выводов и результатов работы с исследованиями ведущих отечественных и зарубежных ученых в области менеджмента, экономики труда и управления персоналом (191 источник), послужившими теоретической и методологической базой для обобщения накопленных знаний и отправной точкой для разработки оригинального методического подхода к оценке уровня вовлеченности персонала в деятельность предприятия и авторского алгоритма повышения вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия;

- используемой эмпирической информацией (более 150 работников малых предприятий), которая была обработана, проанализирована и интерпретирована в соответствии с контекстом работы и поставленными задачами.

Представление научных положений, выводов и рекомендаций осуществлено с помощью схем, диаграмм, таблиц.

Следует также отметить, что полученные автором диссертации результаты были представлены и прошли апробацию на международных, всероссийский и региональных научно-практических конференциях.

Новизна полученных результатов, положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

На фоне ранее представленных в открытом доступе научных трудов и публикаций, посвященных вопросам управления вовлеченностью персонала малого предприятия и ее влияния на результаты деятельности организации, по нашему мнению, ряд результатов диссертационного исследования Н.А. Николаева являются достаточно оригинальными и вносят заметный вклад в развитие теоретико-методологических подходов в исследовании эффективности труда.

1. В теоретико-методологическом аспекте:

- развиты теоретические положения, формирующие понятийный аппарат управления вовлеченностью персонала: предложено авторское содержание понятия «вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия». В отличие от ранее сформулированных понятий, особенностью его содержания является его выражение как особого вида мотивации к достижению целей предприятия и проявление в основных аспектах трудовой деятельности сотрудников в условиях малых предприятий: выполнении своих функций, улучшении социально-экономических результатов, участии в разработке и реализации стратегии развития предприятия (с. 76).

2. В методическом аспекте:

- предложен авторский методический подход к оценке вовлеченности персонала в деятельность предприятия, который включает в себя оценку внутреннего отношения сотрудника к труду и его внешнего проявления в трудовом поведении в трех основных аспектах деятельности: выполнении своих функций, участии в достижении целей, улучшении социально-экономических результатов деятельности предприятия (с. 62-89). С использованием предложенного методического подхода диссертантом определены четыре качественных уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия (с. 92-97);

- разработан алгоритм управления вовлеченностью персонала на малых предприятиях, включающий пять этапов. В отличие от имеющихся в теории и практике механизмов повышения вовлеченности, авторский алгоритм отличается приспособленностью к условиям малых предприятий, учетом следующих особенностей: личное участие собственника в формировании вовлеченности путем систематического взаимодействия, направленного на формирование положительного отношения к ценностям предприятия, формирование системы материальных и социальных стимулов труда на основе взаимовыгодного партнерства; развитие корпоративной культуры организации; создание социально-психологических условий труда, способствующих формированию и развитию вовлеченности персонала (с.127-153).

3. В прикладном аспекте:

- выявлена зависимость эффективности труда персонала от уровня его вовлеченности в деятельность предприятия (с. 100-114), которая имеет графическое и математическое описание и позволяет определять резервы повышения эффективности труда персонала малых предприятий за счет повышения его вовлеченности (с. 112-115).

- сформулированы и обоснованы рекомендации по применению процессного подхода к управлению вовлеченностью персонала в малых предприятиях, включающие оценку вовлеченности персонала, планирование мероприятий по повышению уровня вовлеченности персонала, организацию выполнения планов мероприятий по повышению уровня вовлеченности персонала, мотивацию и стимулирование вовлеченности персонала, контроль показателей выполнения обязанностей сотрудниками и целевых социально-экономических показателей деятельности предприятия, а также показателей эффективности труда (с. 136, 139, 143-146).

Полагаем, что эти положения являются достаточными для заключения об имеющемся в диссертационном исследовании Н.А. Николаева вкладе в развитие научных и прикладных положений теорий менеджмента и экономики труда.

Структура и содержание диссертации

Диссертация состоит из введения, трех глав (девяти параграфов), заключения, словаря терминов, списка литературы и четырех приложений. Общий объем работы составляет 205 страниц машинописного текста. Текст диссертации, повышая его информативность, дополняют 35 таблиц и 19 рисунков.

В первой главе «Теоретические концепции управления вовлеченностью персонала малых предприятий и ее влияние на эффективность труда» автором изучены теоретические и методологические основы управления персоналом, тенденции развития концепций управления персоналом, исследована методология управления вовлеченностью персонала, подходы к определению понятия «вовлеченность» в современном научном знании, что позволило предложить собственную классификацию вовлеченности сотрудников организации по направлению вовлеченности, характеристике проявления, факторам возникновения, а также дифференцировать ключевое для работы понятие с такими понятиями, как «лояльность», «удовлетворенность». Особое место в этом разделе работе отводится изучению особенностей управления вовлеченностью персонала на малых предприятиях, выявляются барьеры для полной вовлеченности сотрудника малого предприятия, факторы вовлеченности / невовлеченности.

Обозначенная автором ориентация в концептуальных подходах в исследовании вопросов вовлеченности персонала позволила ему перейти к собственным эмпирическим исследованиям проблемы в соотнесении с вопросами эффективности труда.

Во второй главе «Методические положения исследования влияния вовлеченности персонала в деятельность малых предприятий на эффективность труда» автором обосновываются критерии оценки эффективности труда персонала малого предприятия. Для этого автор подробно изучает содержание понятия «эффективность труда» в интерпретациях различных исследователей, формализованные подходы к ее оценке. Определяя из них наиболее подходящий в контексте проводимого исследования, Н.А. Николаев разделяет подход В.Н. Белкина и Н.А. Белкиной, трактуя эффективность труда как

величину полезного эффекта, приходящегося на единицу рабочего времени. По его мнению, выбранный подход позволяет избежать противоречий в оценке эффективности труда, когда производительность труда работников растет, а уровень качества продукта снижается.

В этом разделе работы содержательно и структурно раскрывается понятие «вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия».

Диссертантом предлагается собственная методика определения уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия. Исходными факторами при ее разработке явились ценности и мотивы работника в сочетании со стимулами со стороны менеджмента организации и дифференцированные формы вовлеченности (вовлеченность в выполнение своих обязанностей, вовлеченность в достижение целей и развитие предприятия, вовлеченность в улучшение показателей работы предприятия). Суть авторской методики состоит в расчете интегрального показателя вовлеченности, составляющими которого являются результативные оценки внутренней характеристики вовлеченности работника и поведенческого проявления вовлеченности. Автором разработаны и представлены шкалы оценки названных компонент интегрального показателя. Как следует из материалов диссертации, методика была апробирована при оценке вовлеченности 150 работников малых предприятий. Особый интерес в этой главе представляет факторная модель эффективности труда работника (рис.11). Автор вербально и формализованно описывает влияние уровня вовлеченности персонала на повышение производительной силы труда, увеличения количества труда и улучшение качества продукта труда, как важных компонент эффективности труда. Н.А. Николаев апробирует разработанную методику исследования зависимости целевой эффективности труда от уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия применительно к 10 малым предприятиям, при этом было опрошено более 150 работников. С использованием методов математической статистики автором установлена эмпирическая и математическая зависимости эффективности труда от уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия.

В третьей главе «Повышение эффективности труда персонала на основе управления вовлеченностью в деятельность малых предприятий» диссертантом разработан алгоритм повышения вовлеченности персонала в деятельность предприятия с использованием процессного подхода. Он адаптирован к применению в условиях малых предприятий и апробирован при повышении вовлеченности сотрудников в ряде малых предприятий Екатеринбурга и Челябинска.

Автор справедливо отмечает, что проблематика формирования вовлеченности как особого вида мотивации к достижению целей малых предприятий недостаточно проработана методически. Публикации, посвященные повышению вовлеченности персонала в условиях малых предприятий, носят в основном общий рекомендательный характер. Однако, собственникам малых предприятий необходим методический инструмент для измерения и разработки мероприятий по повышению вовлеченности

именно в условиях малых предприятий. Целенаправленное воздействие на главные факторы вовлеченности персонала малых предприятий, определенные с помощью методических положений диссертационного исследования позволят создать условия для ее комплексного системного повышения, что в свою очередь позволит малым предприятиям устойчиво и динамично развиваться, внося свой ощутимый вклад в развитие экономики России.

Значимость для науки и практики полученных авторов результатов исследования

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в обосновании и развитии подхода к управлению вовлеченностью персонала малого предприятия в контексте повышения эффективности труда. Практическая значимость исследования заключается в обосновании потенциальной применимости предложенного автором методического подхода к оценке уровня вовлеченности персонала и установленной зависимости эффективности труда от уровня вовлеченности персонала на малых предприятиях.

Рекомендации по использованию материалов, результатов и выводов исследования

Материалы диссертации могут быть использованы в образовательном процессе при разработке образовательных программ по направлениям подготовки «Менеджмент», «Экономика», «Управление персоналом». Выводы и рекомендации могут быть использованы в деятельности органов управления малых предприятий при разработке систем мотивации работников, организации условий труда, корректировке принципов и подходов к управлению персоналом.

Замечания и предложения по научным положениям диссертационной работы

Основные научные положения и рекомендации диссертанта разделяются нами и серьезных возражений не вызывают. Вместе с тем ряд положений настоящей диссертационной работы являются на наш взгляд дискуссионными и требуют уточнения:

1. Анализ названия диссертации позволяет говорить о том, что «краеугольным камнем» ее содержания должны явиться вопросы повышения эффективности труда, а управление вовлеченностью персонала в деятельность организации является одним из инструментов повышения эффективности труда. Вместе с тем, значительная и заглавная часть работы посвящена изучению именно вовлеченности персонала. Автору следовало бы более подробно пояснить логику такого подхода в раскрытии темы диссертации.

2. Требуется дополнительная аргументация в части обоснования формулировки предмета исследования, т.к. в работе она представлена вариантом «система организационно-экономических отношений работников по повышению их вовлеченности в деятельность малого предприятия». Предмет исследования отражает те стороны объекта, которые изучаются. Представляется, что в авторской формулировке нет очевидной связи между предметом исследования и объектом – «процессом управления персоналом».

Кроме того, не понятно, как и где в обозначенных отношениях работников отражены место и роль работодателя, как важнейшего субъекта процесса управления персоналом?

3. Хотелось бы получить более подробное пояснение по трактовке понятий, используемых в работе. На с. 69 раскрывается содержание понятия «вовлеченность персонала в деятельность малого предприятия», которая включает высокую мотивацию к труду, вызванную особым отношением сотрудника к труду, предприятию как к собственному делу и проявляется в систематических инициативных действиях по эффективному выполнению своих функций, добровольном участии в разработке, реализации стратегии развития и улучшении социально-экономических результатов деятельности предприятия. Однако, в дальнейшем на рис. 5 в содержательном определении понятия «вовлеченность» выявленная значимая компонента «отношение к предприятию» уже выпадает из авторского рассмотрения.

4. На с. 97 работы диссертант отмечает, что использование разработанной и достаточно подробно представленной в параграфе 2.1 методики определения уровня вовлеченности персонала в деятельность малого предприятия было осуществлено применительно к 150 работникам, что позволило получить некоторые обобщенные результаты (рис. 9). Однако, в материалах диссертации отсутствует сколь-либо подробная информация, работники каких предприятий подвергались обследованию, когда оно проводилось, с непосредственным использованием каких социологических методов, какова категория респондентов (собственники, наемные работники), насколько репрезентативна была выборка опрошенных по отношению к работникам конкретного предприятия и совокупности наблюдаемых предприятий в целом, различаются ли полученные результаты уровня вовлеченности сотрудников предприятий в зависимости от видов экономической деятельности и т.п. Полагаем, что интерпретация и представление результатов социологических исследований в таких аспектах (а не просто констатация нескольких цифр) позволили бы более адекватно и аргументировано судить о возможности использования авторской методики для получения важных научных результатов. Также хотелось бы более подробно узнать о личном вкладе автора в проведение этого исследования.

Хотя здесь возможно предположить, что речь идет о работниках десяти малых предприятий, список которых представлен на с. 108-109, но уточняющая оговорка, что было опрошено *более* 150 работников, а также последовательность представления материала, не позволяют однозначно говорить об этом.

5. Подобного класса замечание может быть сделано к методике определения средних коэффициентов влияния вовлеченности на производительность и качество труда персонала (табл. 17). Характеризуя их величину, диссертант ограничился лишь фразой, что они установлены эмпирическим путем (с. 111), при этом вопрос, какие результаты и данные оценивались и анализировались при определении величины коэффициентов, остался за рамками работы.

6. Автор, разрабатывая свои оригинальные методики, концентрирует внимание, в первую очередь, на управлении вовлеченностью в условиях малых предприятий. При этом диссертант практически не пишет о том, как данные методические разработки могут быть использованы на средних и крупных предприятиях. Непонятно, как трансформируются защищаемые методические положения и их практическое применение относительно персонала средних и крупных компаний.

Указанные замечания носят уточняющий характер и не снижают общей положительной оценки данной диссертационной работы.

Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Николаева Н.А. представляет собой законченную самостоятельную научно-квалификационную работу на актуальную проблематику в области управления персоналом, в которой содержится решение научно-практической задачи, имеющей важное значение для развития менеджмента. В ней изложены новые научно обоснованные аргументированные предложения, направленные на увеличение эффективности труда через повышение вовлеченности персонала малого предприятия в его деятельность.

Содержание диссертации и полученные научные результаты соответствуют предметной области 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ (экономические науки): 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».

Можно сделать вывод, что диссертационная работа написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством и содержит положения и научные результаты, выдвигаемые для публичной защиты. Таблицы и рисунки, присутствующие в тексте работы, повышают информативность работы и обобщают отдельные ее положения. Содержание и результаты исследования сопровождаются соответствующими выводами.

Исследование, проведенное автором, и полученные результаты, представленные в тексте диссертации и отраженные в научных публикациях

(15 печатных работ, из которых 5 публикаций в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК Минобрнауки России), свидетельствуют о личном вкладе диссертанта в развитие научного знания. Автореферат содержит основные положения и выводы работы, в нем показан вклад автора в проведенное исследование, степень научной новизны и практическая значимость приведенных результатов исследования.

По содержанию и форме изложения диссертационная работа «Методический подход к повышению эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала в деятельность малого предприятия» является завершенной научно-квалификационной работой и полностью отвечает требованиям, установленным п.п. 9-14 «Положения о присуждении научных степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №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)».

Диссертация и отзыв обсуждены, отзыв утвержден на заседании кафедры управления персоналом и социально-экономических отношений ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», протокол № 3 от 28 ноября 2017 г.

Заведующая кафедрой управления персоналом и социально-экономических отношений ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», доктор экономических наук, профессор



Лобова
Светлана Владиславльевна

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ: НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ШЕХТМАН



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет», 656049, Барнаул, пр. Ленина, 61, www.asu.ru, 8 (385-2) 291-291, адрес электронной почты: rector@asu.ru