

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, доцента

ШАБУРОВОЙ АЭЛИТЫ ВЛАДИМИРОВНЫ

на диссертацию Хоменко Яны Владимировны

«Труд руководителя современной организации: содержание, оценка, повышение эффективности», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования.

В настоящее время в отечественной и зарубежной экономической науке, в том числе экономической теории труда, идет активный поиск новой модели управленческого труда, направленной на повышение инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности организации, достижение высоких показателей ее результативности и эффективности, а также отвечающей ключевым ориентирам и приоритетам социально-экономического развития страны.

Исследование сущностных характеристик и особенностей управленческого труда должно стать основой для разработки и внедрения новых эффективных моделей управления трудовыми ресурсами в организационно-производственном процессе, а также сформировать научную базу для развития кадрового потенциала, с целью решения задач в области инноваций, цифровизации и достижения эффективного развития и управления компанией, в частности открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Важно отметить, что труд руководителя является сложной категорией социально-экономического процесса, ключевой проблемой изучения которого служит особая природа функционирования и развития, затрагивающая все сферы жизнедеятельности человека (физические, умственные и др.), а также формирующая его взаимоотношение к труду. При этом понятие «труд руководителя» целесообразно рассматривать как исключительный капитал в

форме совокупности знаний, опыта, умений, навыков, мотивов и здоровья, получаемых в процессе функционирования человека в производственной деятельности, и приносящих прибыль для компании с истечением определенного промежутка времени.

Существенные изменения социально-экономических и культурно-технологических условий приводят к тому, что появляется потребность в новых функциях, реализации которых препятствуют старые институты. Возникает проблема, решение которой возможно посредством институциональных изменений, оформляющих, систематизирующих и стандартизирующих решения новых функциональных задач.

Многие из этих проблем получают глубокий теоретический анализ и конструктивное решение в диссертационной работе Хоменко Яны Владимировны, что определяет ее высокую научную и научно-практическую актуальность и значимость.

Новизна научных положений и выводов диссертационного исследования.

1. В работе автором доказана необходимость формирования нового уровня субъекта управленческого труда, в рамках которого определены основные характеристики труда руководителя, это: интеллектуальность, корпоративность, инновационность, синергизм, сбалансированность, мотивационность, а также осуществлена классификация его типов (С. 17).

Для этого соискателем были изучены концепции различных научных школ и их теории, описывающие содержание и сущностные характеристики (особенности) труда руководителя. В результате было выделено два ключевых подхода в области управления трудовой деятельностью: функциональный и мотивационный (С. 14 – 15). С целью детального определения отличительных свойств и особенностей труда руководителя автором представлена классификация его типов, учитывая сферу деятельности; охват уровней управления; степень инновационного потенциала; уровень интенсивности и результативности (С. 16).

Анализ, обобщение и систематизация теоретических и прикладных исследований в области «труда руководителя», научное осмысление факторов его осуществления, а также выделение ключевых подходов в области управления трудовой деятельностью позволили автору содержательно интерпретировать понятие «труд руководителя», учитывая сферы планирования, организации, координации, анализа, контроля и мотивации, а также личностные характеристиками уровня развития и соответствующие полномочия (С. 17).

Таким образом, считаю, что анализ научных концепций, теоретических подходов и фундаментальных трудов отечественных и зарубежных авторов в области исследования «труда руководителя» и «управления трудовой деятельностью» во взаимосвязи с экономической теорией труда, теорией отраслевых структур и теорией управления, позволили автору систематизировать теоретические подходы к исследованию трудовой деятельности и уточнить содержание понятия «труд руководителя».

2. В диссертационном исследовании автором проведен анализ, систематизация и группировка факторов, оказывающих влияние на эффективность управленческого труда.

Соискателем рассмотрены различные теоретико-концептуальные подходы по детализации системы факторов, направленные на повышение эффективности использования труда в организации, в частности внутренние (физиологические, технические, организационные, социально-экономические и др.) и внешние факторы (территориальные, природные, интеграционные) (С. 41), а также факторы в зависимости от экономического содержания объекта и приоритетов проводимого анализа в организации.

Помимо этого, в работе автором выделены факторы, оказывающие наибольшее влияние на обеспечение результативности труда руководителя (С. 42), а также рассмотрены основные проблемы, ограничивающие повышение эффективности труда (С. 47).

В рамках диссертационного исследования автором сформирована система факторов, оказывающих влияние на содержание труда руководителя, включая: стратегические, тактические, индивидуальные, групповые, социальные,

операционные и интеграционные, с учетом основных тенденций в развитии социально-экономических процессов современной организации (С. 51).

Следует отметить, что представленная система факторов позволит оценить содержание и эффективность труда руководителя организации, полноценно определить взаимосвязь и влияние факторов друг на друга (в т.ч. на эффективность и результативность труда), а также выделить отличительные черты функционирования составных элементов факторов исходя из особенностей работы организации и влияния внешней среды.

3. В диссертационной работе автором проведена оценка социально-экономической эффективности труда руководителя (на примере транспортной компании), учитывая уровень его квалификации и деловых качеств за анализируемый период (С. 67 – 70), а также рассмотрено три ключевых методических подхода к оценке процесса «труд руководителя», их преимущества и недостатки (С. 71 – 73).

При этом в связи с комплементарностью процесса организации трудовой деятельности с процессом производства достаточно трудно определить экономическую эффективность труда руководителя на основе показателей, характеризующих основные результаты работы и целевые ориентиры по развитию компании в целом.

Также в работе автором отмечается, что экономическая и социальная эффективности постоянно находятся в трансформирующемся состоянии, выраженном в их противоречивости друг с другом. Соответственно формирование равновесного состояния для обеспечения эффективного функционирования социальной и экономической эффективностей является ключевой задачей в области управления трудом, так как от предметной оценки эффективности труда руководителей зависит результативность работы всей компании (С. 75).

Учитывая теоретико-методические подходы к исследованию системы организации труда, соискателем разработана модель труда руководителя транспортной компании, раскрывающая цель, задачи, функции, операции и результаты его деятельности (С. 76 – 77). В рамках предложенной соискателем

модели может осуществляться формирование и оценка управленческого труда, учитывая уровень профессиональных компетенций для выполнения интеллектуальных и творческих операций, а также затраты труда на достижение результатов, удовлетворяющих социально-экономические интересы потребителей, работников и в целом компании.

4. В рамках диссертационного исследования автором проведен анализ методических подходов по оценке эффективности труда руководителей организации (в частности, на примере транспортной компании), выявлены преимущества и недостатки существующих методических подходов (С 67-97).

Стоит отметить, что несмотря на значительный вклад отечественных и зарубежных ученых в развитие теоретических и методических подходов к исследованию эффективности труда руководителя, в настоящее время практически неосвещенными остаются методические аспекты оценки эффективности труда руководителя, учитывая в совокупности функции и сферы его деятельности (текущую, аналитическую, организационную, интегрирующую, научно-познавательную и др.).

Соискателем в диссертационной работе для проведения оценки эффективности труда руководителей транспортной компании разработаны методические подходы на основе применения системы ключевых показателей, представляющих собой выполнение логически последовательного анализа, состоящего из семи этапов, в частности: формирование матрицы распределения ответственности, расчет коэффициента результативности, определение уровня значимости показателей, вычисление средней и суммарной оценок, формирование итогового балльного значения, расчет экономической эффективности др. (С. 97 – 115).

Важно отметить, что авторский методический подход к оценке эффективности труда руководителей транспортной компании, позволит предприятиям с частной формой собственности, а также государственным предприятиям (в том числе муниципальным предприятиям и предприятиям смешанной формы собственности), более детально и качественно проводить оценку эффективности труда руководителя за счет применения широкого круга

групповых и индивидуальных показателей, а также критериев оценки («результативность труда» и «экономичность затрат»), учитывать важнейшие показатели финансово-хозяйственной и производственной деятельности, а также влияние индивидуальных и групповых результатов работы на развитие деятельности компании в целом.

5. Оценка эффективности труда руководителей имеет большое значение при анализе выполнения ключевых показателей деятельности, определяющих конечные цели работы организации. При этом для оценки управленческих качеств руководителей при выполнении ими производственных задач очень важно определить уровень влияния процесса принятия решения каждым руководителем на итоговый результат.

В диссертационном исследовании автором рассмотрен пример технологического взаимодействия руководителей бизнес-единиц при решении производственных вопросов, включая: переход от стратегических показателей к операционным показателям; внедрение X-матрицы, позволяющей синхронизировать целевые значения показателей бизнес-блоков и бизнес-единиц; проведение оценки итогов выполнения операционных показателей и контроль их достижения; построение карты рисков; разработку алгоритма проведения анализа результатов мониторинга и принятия управленческих решений (С. 125 – 136).

Соискателем выделены основные направления повышения эффективности труда руководителей транспортной компании: *в области улучшения работы предприятия*: совершенствование структуры управления для обеспечения грамотного управления бизнес-процессами и достижения организационного улучшения; развитие кадрового потенциала за счет создания благоприятного социально-психологического климата, применения современной системы обучения, внедрения инициатив и творчества; развитие корпоративной культуры, обеспечивающей внедрение инноваций и совершенствование корпоративных ценностей; *в области повышения производительности труда*: совершенствование коммуникационных связей, обеспечивающих эффективную работу, в т.ч. за счет внедрения современных информационных систем; развитие системы принятия управленческих решений для достижения конечной цели

организации; развитие системы мотивации для обеспечения роста уровня заработной платы руководителя и др. (С. 154 – 155).

В заключении автором аргументированы направления повышения эффективности труда руководителя транспортной компании с использованием мотивационного механизма, включая обобщающие расчетно-статистические (основные и вспомогательные) показатели, с присвоением им весового значения, установленного методом экспертных оценок, применение соответствующих критериев для получения интегрального значения.

Таким образом, сформированные направления по повышению эффективности труда руководителя транспортной компании предусматривают мотивационный инструмент на основе сбалансированной системы ключевых показателей, осуществление контроля их достижения через систему взаимосвязанных критериев, декомпозированных до каждого подразделения и отдельного сотрудника, которые являются измеримыми и достижимыми для оценки эффективности их работы.

Область диссертационного исследования соответствует пунктам Паспорта научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)», а именно п. 5.9 «Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью»; п. 5.15 «Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов».

Теоретико-методологическую основу исследования составила совокупность научных концепций, теоретических подходов и фундаментальных трудов отечественных и зарубежных авторов в области исследования труда руководителя, повышения его эффективности во взаимосвязи с экономической теорией труда, теорией отраслевых структур, теорией управления и информации, а также фундаментальные положения экономической науки и базовые положения «когнитивной» экономики и теории экономического анализа.

Методы исследования. При выполнении диссертационной работы соискателем применялись традиционные экономико-математические методы:

экономический анализ, корреляционный анализ, статистика, группировка, структура; научно-теоретические методы: системный метод, моделирование; логические и аналитические методы: анализ, синтез, индукция, дедукция.

Информационно-эмпирическую базу диссертационного исследования составили нормативно-правовые акты Российской Федерации и Уральского федерального округа, определяющие стратегию социально-экономического развития Свердловской области, нормативные и правовые документы компании ОАО «РЖД». Значимым источником в рамках диссертационного исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, специалистов в области исследования труда руководителя, формирования направлений повышения эффективности труда; материалы научно-практических конференций, научные монографии, диссертационные исследования и методические документы по исследованию содержания и оценке труда руководителя; законодательные и нормативно-правовые документы; справочно-аналитические данные работы структурных подразделений полигона Свердловской железной дороги.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается применением фундаментальных экономических трудов, актуального теоретического базиса и методов научного познания; использованием аргументированного методического инструментария; полнотой проведения исследования теоретических, методических и практических подходов.

Вместе с тем, объективно констатируя значительные научные и научно-практические результаты диссертационной работы Хоменко Яны Владимировны, следует высказать мнение, что в данной работе присутствуют определенные **спорные положения и дискуссионные моменты:**

1. В параграфе 1.2 диссертационного исследования автором представлена система из семи факторов (стратегические, тактические, социальные, операционные, индивидуальные, групповые, интеграционные) в период поступательного и инновационного развития экономики, влияющие на содержание труда руководителя (С. 51).

При этом требует пояснения, почему соискателем в качестве наиболее значимых факторов для исследования содержания труда руководителя рассматриваются именно эти семь факторов? Почему в классификации автор не выделяет другие группы факторов, а также их место и роль в формировании оценки эффективности труда руководителя. Также требует уточнения почему при рассмотрении факторов указывается именно период поступательного и инновационного развития экономики, т.е. для других этапов экономического развития страны данные факторы применятся не могут (или могут)?

2. В диссертационном исследовании автором уточнено содержание понятия «труд руководителя», который интерпретируется как «целесообразный вид деятельности субъекта труда в сферах планирования, организации, координации, анализа, контроля и мотивации, обладающего интеллектуальными, творческими, профессиональными, личностными характеристиками высокого уровня развития, имеющего соответствующие полномочия и воздействующего на бизнес-процессы во внутренней и внешней среде организации в целях обеспечения ее устойчивого развития (С. 17).

Требует уточнения, чем авторский теоретико-концептуальный подход к толкованию понятия «труд руководителя» отличается от существующих понятий в экономической теории труда. Дискуссионным являются представленные автором характеристики управленческого труда, которые могут быть отнесены к любой исполнительской трудовой деятельности, например, данными характеристиками могут обладать: маркетолог, PR-менеджер, главный технолог, промышленный дизайнер, разработчик IT-приложений и др.

3. В параграфе 2.1 соискателем представлена модель труда руководителя, включающая цели, задачи, набор реализуемых функций, выполняемых операций, учитывая их интеллектуальное и творческое наполнение, раскрывающая содержание управленческого труда и лежащая в основе методических подходов к повышению его эффективности (С. 76).

При этом рассматривая модель, можно предположить, что автором в рамках ее формирования и описания использованы, преимущественно, труды в области теории управления и теории менеджмента, таких ученых как: Дж.М.

Иванцевич, А.А. Лобанов, Г.Э. Слезингер, И. Ансофф и др., что требует пояснения. Также соискателем в модели обозначены задачи, которые решаются руководителем в процессе труда – это достижение корпоративного и технологического единства, требующие пояснения и более подробного раскрытия в работе.

4. В параграфах 2.3 и 3.1 диссертационного исследования автором разработана и апробирована методика рейтинговой оценки эффективности труда руководителей транспортной компании в условиях корпоративного взаимодействия, включающая выполнение шести последовательных этапов оценки: формирование матрицы распределения ответственности, расчет коэффициента результативности, определение уровня значимости, вычисление средней и суммарной оценок, формирование итогового балльного значения, расчет экономической эффективности управленческого труда (С. 97 – 115, С. 116- 124).

Стоит отметить, что в соответствии с существующим в ОАО «РЖД» порядком для оценки деятельности руководителей утверждены 35 показателей, целевые значения которых формируются исходя из стратегических целей, установленных Стратегией развития ОАО «РЖД» на период до 2030 года.

Необходимо пояснить, в чем научный и практический интерес внедрения авторской методики рейтинговой оценки эффективности труда руководителей транспортной компании и как он учитывает существующие недостатки и преимущества действующей системы показателей?

5. В параграфе 3.2 диссертационного исследования автор детально рассмотрел процесс построения технологического взаимодействия руководителей бизнес-блоков и бизнес-единиц на примере выполнения стратегического показателя «Грузооборот» (с.127-137), необходимо пояснить, как авторская модель технологического взаимодействия будет влиять на улучшение организации труда руководителя.

6. В параграфе 3.3. диссертационного исследования автор обстоятельно рассмотрел взаимосвязь системы мотивации с эффективностью труда руководителя, хотелось бы уточнить, каков алгоритм функционирования,

предполагаемого мотивационного механизма повышения эффективности труда руководителя.

Указанные замечания не снижают в целом положительной оценки основных научных результатов, полученных автором диссертационного исследования.

Автореферат полностью отражает содержание диссертации и ее основные положения.

Диссертация и автореферат диссертации полностью соответствуют требованиям ГОСТ Р 7.0.11.2011. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления. М.: Стандартинформ. - 2012.

Диссертация написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, что свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку. В диссертации приводятся сведения о практическом использовании полученных автором диссертации научных результатов и рекомендаций по использованию научных выводов. Основные научные результаты диссертации достаточно полно отражены в рецензируемых научных изданиях. В работе содержатся ссылки на авторов и источники заимствования материалов и отдельных результатов, а также на результаты научных работ, выполненные лично соискателем ученой степени и в соавторстве.

Заключение о соответствии диссертации критериям Положения о порядке присуждения ученых степеней. Диссертация Хоменко Яны Владимировны «Труд руководителя современной организации: содержание, оценка, повышение эффективности», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» является завершенным и самостоятельным научным исследованием, в котором достигнута поставленная цель, получены новые теоретические результаты и решены практические задачи. Автореферат отражает основное содержание диссертации.

Основные научные результаты диссертации отражены в 13 научных публикациях, в том числе 11 статей опубликовано в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК Минобрнауки России (вклад автора 7,26 п. л.), 2 статьи в сборниках периодических научных изданий.

Полагаю, что диссертация Хоменко Яны Владимировны «Труд руководителя современной организации: содержание, оценка, повышение эффективности», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842.

С учетом изложенного, считаю, что Хоменко Яна Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Директор Института оптики и технологий информационной безопасности, заведующая кафедрой фотоники и приборостроения ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет геосистем и технологий», доктор экономических наук, доцент

Шабурова Аэлита Владимировна

Сведения о лице, предоставившем отзыв:

Шабурова Аэлита Владимировна; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет геосистем и технологий».

Специальность, по которой защищена диссертация: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Адрес: 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плехотного, 10.

Телефон: +7 (383) 343-39-37; +7 (383) 344-30-60.

Адрес электронной почты: rektorat@snga.ru



31.03.2021