

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертацию Аллы Сергеевны Бобовой на тему «Формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов его труда», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы исследования. Тема диссертационного исследования А.С. Бобовой, несомненно, актуальна. Постановка задачи создания теоретических и практико-ориентированных положений управления персоналом, нацеленных на повышение эффективности его работы, снижение текучести кадров в условиях дефицита специалистов, ощущаемого в настоящее время организациями большинства видов экономической деятельности, является безусловно своевременной. Особую актуальность эта задача имеет для организаций телекоммуникационной сферы, выбранной в качестве модельного объекта исследования. Решение этой задачи способно не только обеспечить эффективность управления организацией в текущем периоде, но и содействовать закреплению специалистов в долгосрочной перспективе, используя инструменты регулирования удовлетворенности работой и лояльности сотрудников компании.

Подход к формированию методического обеспечения управления персоналом на основе результатов оценки труда работников, предлагаемый автором в своем диссертационном исследовании, позволяет не только эффективно выстроить систему стимулирования и мотивации труда в организации, но и обеспечить баланс интересов работников всех поколенческих групп, мобилизовав и усилив тем самым их ресурсный потенциал.

В настоящее время концептуальные подходы к управлению персоналом, а также к принятию решений, в том числе с опорой на постулаты «теории поколений» получают все большее признание. Об этом свидетельствуют как усиление интереса к данным вопросам со стороны управленцев, так и внимание к

ним исследователей из различных областей знания. Все это служит дополнительным основанием считать тему диссертационного исследования А.С. Бобовой в высшей степени актуальной.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Результаты диссертационного исследования А.С.Бобовой представляются в достаточной степени обоснованными. Для такого вывода есть следующие основания:

Во-первых, при разработке авторского подхода к методическому обеспечению управления персоналом диссертант абсолютно правомерно и корректно использовал основные положения теории менеджмента, принципы и правила управления персоналом организации.

Во-вторых, теоретические и методические положения, сформулированные автором, характеризуются научной преемственностью, поскольку в них учтены результаты многих исследований в области управления персоналом, теории мотивации, оценки результатов труда работников.

В-третьих, разработанные в диссертации положения основаны в том числе на результатах анализа данных государственного статистического наблюдения и других проверяемых источниках информации.

В-четвертых, автор осуществил достаточно глубокий критический анализ значительного числа научных публикаций по теме диссертационной работы и нормативных актов, имеющих непосредственное отношение к предмету научного исследования.

В-пятых, в диссертации использованы эмпирические материалы, собранные и проверенные лично автором.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, характеризуются достоверностью и научной новизной. Сделать такой вывод позволяет следующее:

1. В диссертационной работе на основе комплексного подхода уточнены

механизмы, определяющие закономерности изменения ценности должностных позиций и связанных с ними трудовых функций в отрыве от личности работника, непосредственно занимающего ту или иную должность. Это обстоятельство позволяет говорить об объективности информации о действительной значимости той или иной должности для эффективного функционирования организации. Разработанная автором методика позволяет определять задачи работников, исходя из конкретных целей организации в данный момент времени и корректировать эти задачи в случае изменения экономической ситуации и конъюнктуры рынка (параграф 1.2). Научная значимость этой составляющей результатов исследования заключается в теоретическом обосновании того, что правильная оценка работы сотрудника лежит в основе эффективного менеджмента персонала и во многом определяет в целом успешность стратегического управления организацией, особенно в телекоммуникационной сфере (стр.44).

2. Научный интерес представляют положения диссертационной работы, в которых обоснованы факторы, подлежащие учету при выборе организациями конкурентной стратегии управления персоналом с учетом поведенческих особенностей людей из разных возрастных групп. Автор аргументированно показывает, что изучение особенностей поведения работников разных поколений позволяет разработать для них не только оптимальные условия труда, но и эффективную систему вознаграждения, а также облегчает создание систем оценивания результатов труда работников, механизмы их мотивации и стимулирования (параграф 1.3). Сделанный в диссертации акцент на теориях управления, рассматриваемых автором во взаимосвязи с «теорией поколений», предполагающих различные подходы к управлению персоналом в зависимости от личности непосредственного руководителя, также представляется правомерным, поскольку сложившийся в организации стиль руководства во многом определяет успешность достижения компанией конкурентных преимуществ (стр.53-58).

3. Выявленные в ходе исследования элементы взаимосвязи постулатов

«теории поколений» с теориями управления представляются достаточно аргументированными и обоснованными. Автором справедливо выбран матричный формат установления, анализа и интерпретации полученных в ходе исследования корреляционных связей между данными теориями (стр. 58).

4. Представляют интерес изложенные в параграфе 2.1 результаты исследования, обосновывающие авторский подход к построению эффективной системы оплаты труда. Анализируя современное состояние телекоммуникационной отрасли, в том числе рынка труда для организаций этой сферы, автор показывает необходимость формирования методического обеспечения управления персоналом, способствующего привлечению и удержанию высококвалифицированных работников через реализацию их ожиданий, в том числе в части справедливой оценки результатов их труда.

5. Обоснованными являются рекомендации автора по выявлению принципов и формированию методики построения первой и второй компонент «ценностной мотивационной формулы» как индикаторов оценки результатов труда в системе управления персоналом, которые представлены в параграфе 2.2. Достоверность этого результата диссертационного исследования подтверждается проведением автором критического анализа широкого перечня публикаций, посвященных исследуемой проблематике, а также эмпирическими данными, полученными в ходе проведения исследования (параграф 2.3) и апробацией его результатов, продемонстрированной в параграфе 3.1.

6. Достаточно убедительным выглядит обоснование механизма реализации авторской методики построения компонент ценностного уровня и ценностного вклада, выполненное автором на примере компании телекоммуникационной отрасли. Обращение к этому вопросу в параграфе 3.1, представляется логичным и уместным. Предложенная автором методика наглядно визуализирована, а подход к формированию данных компонент может рассматриваться, на наш взгляд, в качестве еще одного элемента новизны (стр. 116–129).

7. Несомненный теоретический интерес представляют авторские положения концепции "IY" ("Innovative Y"), разработанной в ходе исследования и

представляющие новый подход к управлению современными компаниями (инновационное управление). Автор делает и обосновывает вывод о том, что основными характеристиками «IY- менеджмента» должны стать: дистанционные (удаленные) формы коммуникации (сотрудничества и контроля); активное использование цифровых технологий в процессе коммуникации персонала компаний; ускорение процессов коммуникации и уменьшение формализации; автоматизация бизнес-процессов; использование четких рекомендаций для работников при распределении обязанностей, нефинансовые формы мотивации (параграф 3.2, стр. 139).

8. Предложенная автором экономико-математическая интерпретация ценностно-мотивационного подхода представляется обоснованной и отвечает потребностям современных компаний, в том числе телекоммуникационной сферы, в части формирования методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов труда работников (параграф 3.3). Алгоритм формирования т.н. «ценностной мотивационной формулы», структура которой представлена на страницах 142–143, также представляет научный интерес, поскольку затрагивает различные аспекты совершенствования систем мотивации и стимулирования персонала компании и ориентирована на повышение их эффективности и формирование устойчивых конкурентных преимуществ компании на рынке труда. Целесообразно также отметить актуальность введения автором в научный оборот новой категории «система ценностного поощрения» (стр. 144), которая становится одним из базовых содержательных элементов методики, разработанной автором в ходе исследования процессов трансформации систем стимулирования, мотивации и оплаты труда в организации.

Вместе с тем диссертационное исследование Бобовой А.С. содержит некоторые спорные и дискуссионные моменты, среди которых основными являются следующие.

1. Утверждение автора диссертации о том, что расходы на человеческие

ресурсы в составе совокупных издержек могут быть оптимизированы как с позиции выбора источников их финансирования, так и с позиции количества нанимаемого персонала, безусловно, правомерно (стр.40), однако, результаты исследования выглядели бы более обоснованными, если бы автором были более детально раскрыты отраслевые аспекты управления такими издержками.

2. Современные подходы к управления персоналом организации исследованы автором, судя по диссертации, достаточно полно, но результаты этого анализа представлены крайне сжато (стр. 45–47). Представляется, что уместным была бы более глубокая детализация актуальных управленческих практик, которая усилила бы доказательную базу разработанных автором методических и практико-ориентированных рекомендаций.

3. В диссертационном исследовании достаточно убедительно показано, что, опираясь на постулаты «теории поколений» можно эффективнее проводить анализ персонала в разных аспектах: особенности поведения работников, их интересы и потребности, ожидания, а также использовать результаты этого анализа для совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала (стр. 50). Однако в работе представлен подход к использованию результатов анализа отношений только типа «работодатель-работник», в то время как тип взаимодействия «работник-работник» в работе фактически не исследован, т.е. не изучены особенности взаимодействия между собой работников из разных поколенческих групп.

4. Вызывает также сомнение корректность интерпретации разработанных положений Innovative Y ("IY") как новой теории. Представляется, что этот результат автора следует именовать как концепцию или методический подход.

Высказанные замечания не носят принципиального характера, не умаляют научной ценности диссертационного исследования А.С. Бобовой и не оказывают влияния на общую положительную оценку полученных научных результатов, которые характеризуются достоверностью и обоснованностью.

Общее заключение

Диссертация является завершенной, самостоятельно выполненной

научно-квалификационной работой, в которой поставлена и успешно решена важная для экономики проблема эффективного управления человеческими ресурсами хозяйствующих субъектов. Рекомендации автора по формированию методического обеспечения управления персоналом не нуждаются в существенной доработке и пригодны для использования организациями телекоммуникационной отрасли.

Диссертация написана хорошим языком, достаточно иллюстрирована рисунками. Оформление диссертационной работы и автореферата соответствует установленным правилам. Опубликованные работы и автореферат отражают основное содержание диссертации.

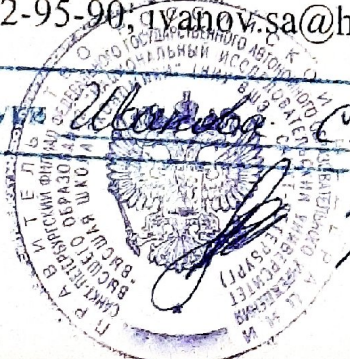
В целом диссертация А.С.Бобовой на тему «Формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов его труда» соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013г. № 842 (с изменениями от 30 июля 2014г., 21 апреля, 2 августа 2016г., 29 мая, 28 августа 2017г., 1 октября 2018г., 20 марта, 11 сентября 2021г.), а ее автор – Алла Сергеевна Бобова заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Ведущий научный сотрудник
научно-учебной лаборатории политических исследований
Института прикладных политических исследований
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)
д.э.н. (08.00.05), доцент,

Иванов Сергей Анатольевич

Покровский бульвар, д.11, Москва, Россия, 109028
+7 (495) 772-95-90; ivanov.sa@hse.ru; <https://www.hse.ru>

Подпись руки *Иванов С.А.* удостоверяю.



начальник отдела кадров Воеводт С.В.