

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «Уральский
государственный экономический
университет», доктор экономических наук,
доцент Ковалев Виктор Евгеньевич



2024 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Уральский государственный экономический
университет»**

на диссертационную работу Обориной Анны Владимировны на тему «Развитие системы нормирования труда административно - управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования

Усиление роли труда административно-управленческого персонала при одновременном росте требований к его качеству приводит к необходимости поиска новых и совершенствования существующих методов и инструментов повышения эффективности деятельности этой категории работников предприятия.

Организация трудовой деятельности административно-управленческого персонала предприятий на основе нормирования труда в плановой экономике имела широкое применение и показала свою эффективность, но с течением времени под влиянием непрерывно меняющихся социально-экономических условий утратила научную актуальность, в силу чего большая часть нормативных материалов существенно устарела.

Отсутствие полноценной научно-методической базы нормирования административно-управленческого труда в современных условиях приводит к большому количеству «экспериментов» в практике работы предприятий. Результаты этих «экспериментов» неудовлетворительны – устойчивый дисбаланс интересов собственников и работников в трудовых отношениях на предприятии.

Острая потребность в решении задач в области нормирования труда административно-управленческого персонала определяет необходимость разработки адекватной модели нормирования трудозатрат и результатов этой категории персонала современных предприятий.

В этом контексте научно-квалификационная работа, направленная на развитие системы нормирования административно-управленческого труда на основе реинжиниринга бизнес-процессов, является весьма актуальной и своевременной.

Диссертационная работа Обориной А.В. раскрывает основные направления актуализации процесса нормирования труда на промышленных предприятиях с учетом внешних и внутренних изменений условий ведения деятельности, инновационных внедрений, применения передовых технологий, а также рассматривает прежде всего категорию труда административно-управленческого персонала, нормированию которой уделено значительно меньшее внимание в ранее разработанных подходах.

В связи с вышеизложенным отмечаем, что диссертационное исследование Обориной А.В. является актуальным, современным и востребованным, в том числе с позиции практического применения.

Оценка структуры и содержания работы

Диссертационная работа Обориной Анны Владимировны представляет собой теоретическое и научно-практическое исследование. Автором обобщен и систематизирован теоретический материал, выполнены методические разработки, обработаны результаты их реализации, сформулированы выводы.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретико-методологических и методических подходов к формированию системы нормирования труда административно - управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов. Объектом исследования выступает система нормирования труда административно - управленческого персонала. Предметом исследования являются социально-экономические отношения, которые возникают в процессе развития системы нормирования труда административно-управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов.

Структура диссертации отвечает требованиям последовательности и единства исследования от анализа текущих проблем и состояния системы нормирования и определения актуальных проблем, требующих решения, до методических разработок и рекомендаций по их применению в современных условиях.

В первой главе проведен анализ и систематизация основных теоретико-методологических подходов к содержанию труда административно-управленческого персонала и его нормированию под влиянием цифровизации в условиях реинжиниринга бизнес-процессов, современных технологий и методов нормирования труда административно - управленческого персонала.

Результаты проведенного анализа позволили автору определить основные актуальные проблемы в области нормирования труда, в частности, отсутствие эффективных методик нормирования труда управленческого персонала, необходимость актуализации понятийного аппарата, отсутствие методик материально-экономического стимулирования, учитывающих результаты нормирования труда.

Во второй главе обобщены основные методические положения по формированию системы нормирования труда на промышленных предприятиях: исследованы и проанализированы методы формирования системы нормирования труда, систематизированы и описаны передовые информационно-технологические инструменты процесса нормирования,

разработана и обоснована авторская модель нормирования труда административно - управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов с применением информационно-технологической платформы.

В третьей главе представлены результаты разработки и апробации методики стимулирования труда административно-управленческого персонала на основе применения авторской модели его нормирования, приведено экономическое обоснование и эффективность реализации методики материально-экономического стимулирования на основе предложенной модели нормирования труда на примере предприятий отрасли лома черных и цветных металлов.

Анализ структуры и содержания диссертационной работы показал, что она соответствует теме, профилю диссертационного совета и требованиям ВАК, предъявляемым к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

Достоверность и обоснованность результатов, полученных Обориной А.В. в ходе диссертационного исследования, основывается на анализе значительного объема публикаций отечественных и зарубежных специалистов в области нормирования труда, повышения производительности, материально-экономического стимулирования, что позволило автору сделать аргументированные научные выводы о реализации систем нормирования труда на предприятиях на современном этапе развития.

Достоверность исходных данных для научного исследования подтверждается применением передовых систем учета рабочего времени и автоматизации процессов нормирования труда. Выполненные автором расчеты в рамках исследования являются достаточными и обоснованными, чтобы на их базе формулировать научные выводы и рекомендации.

Научная новизна полученных результатов, положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования

Диссертационное исследование Обориной А.В. характеризуется научной новизной, которая состоит в разработке актуального подхода к нормированию труда административно-управленческого персонала, а также методики материально-экономического стимулирования на основе результатов нормирования. В качестве элементов научной новизны можно выделить следующие:

1. Обоснован теоретико-методологический подход к развитию системы нормирования труда административно-управленческого персонала, в рамках которого актуализировано понятие труда административно-управленческого персонала (стр. 22-26); определены содержательные характеристики труда руководителей, специалистов и служащих, учитывающие современные условия ведения деятельности предприятия (стр. 27-29); сформулированы принципы эффективной реализации системы нормирования на предприятии (стр. 30-31); дополнены ключевые показатели, которые позволяют дать оценку эффективности труда административно-управленческого персонала и связать в дальнейшем системы материально-экономического стимулирования труда и нормирования трудозатрат (стр. 32-42, стр. 81-84) (п. 8.18 паспорта научной специальности 5.2.3).

2. Разработана модель нормирования труда административно-управленческого персонала для предприятий отрасли промышленности, в которых реализуется процессный подход управления. Предложенная автором модель основана на применении результатов реинжиниринга основных и управленческих бизнес-процессов (стр. 64-67); определении набора функций для каждой должностной единицы из сформированных бизнес-процессов, который учитывает ряд факторов: а) технических (автоматизация процессов, внедрение программных продуктов), б) организационных (особые условия выполнения работ), в) экономических (доступность необходимых ресурсов), г) социальных (мотивация, знания, умения, навыки) и пр. (стр. 67-68);

использовании в качестве инструмента исходной информации для расчета норм трудозатрат и дальнейшей их обработки информационно-технологической платформы (стр. 68-70) и расчетных формул для определения нормы трудозатрат (стр. 71-72) (п. 8.18. паспорта научной специальности 5.2.3).

3. Автором предложена методика материально-экономического стимулирования труда административно-управленческого персонала, которая основана на использовании результатов нормирования трудозатрат при расчете стимулирующей части оплаты труда. Методика предполагает использование показателей выполнения норм труда, что является результатом реализации модели нормирования трудозатрат; учет оценочных показателей, характеризующих участие руководителей, специалистов и служащих в программах развития предприятия и оценку выполнения плановых показателей деятельности подразделения или предприятия в целом (стр.80-82). В качестве расчетного инструмента для определения фонда оплаты труда автором предложена матрица-алгоритм (стр.83). Предложенная методика позволяет обосновать формирование стимулирующей части оплаты труда руководителей, сделать данный расчет более прозрачным, а также стимулировать участие в программах развития предприятия и саморазвития сотрудников, а также в повышении качества и эффективности выполнения плановых показателей (стр. 106-128). (п. 8.15. паспорта научной специальности 5.2.3).

Результаты диссертационного исследования имеют существенное теоретическое и прикладное значение. Основные положения докладывались на международных и российских научно-практических конференциях. Публикации автора соответствуют теме исследования и представлены в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, научных журналах и сборниках научно-практических конференций.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что разработанные автором модель нормирования и методика материально-экономического стимулирования труда административно-управленческого

персонала в рамках усовершенствованной системы нормирования труда, применимой в производственных компаниях различной отраслевой принадлежности и реализованной на основе процессного подхода, вносят существенный вклад в теорию нормирования труда, его системной организации; дополняют концепции роста производительности, снижения себестоимости продукции, повышения экономической эффективности, роста конкурентоспособности российских компаний.

Практическая значимость заключается в том, что материалы диссертации могут применяться как в практике производственных предприятий для построения и развития системы нормирования труда, управления эффективностью деятельности и производительности труда, так и в учебном процессе преподавания дисциплин, связанных с научной организацией труда, стимулированием и нормированием труда. Также положения и выводы диссертационного исследования могут применяться при разработке отраслевых программ роста производительности труда, совершенствования систем нормирования труда и повышения экономической эффективности производственных предприятий, учреждений и организаций, при контроле и оценке последствий их реализации.

Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 17 научных работах общим объемом 16,3 п.л. (авторских – 9,2 п.л.), в том числе 6 статей в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 2 статьи в изданиях, индексируемых в международных базах данных.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Результаты диссертационного исследования признаны целесообразными для использования в дальнейших исследованиях в области нормирования труда и влияния его результатов на показатели деятельности предприятия.

Предложенная модель нормирования труда административно-управленческого персонала расширяет область научных знаний, дополняя теорию нормирования управленческого труда учетом факторов современного уровня развития организации, дает при реальном применении возможность повышать эффективность управленческого труда.

Методика материально-экономического стимулирования в свою очередь может быть применена для формирования прозрачной системы оплаты труда управленческого и административного аппарата, регулирования уровня затрат предприятия и увеличения эффективности деятельности в целом.

Реализация положений, предложенных автором, позволит расширить роль и значимость нормирования затрат труда в формировании основных показателей деятельности предприятия и регулировании ее эффективности.

Замечания к диссертационному исследованию

По содержанию диссертационной работы имеется ряд замечаний и рекомендаций:

1. Автор в диссертационном исследовании несколько смещает акцент с основной цели исследования «развитие теоретико-методологических и методических подходов к формированию системы нормирования труда административно-управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов» в сторону оптимизации бизнес-процессов, а также характера их протекания. В результате ключевая цель нормирования труда, заключаемая в «определении необходимых затрат труда» для административно-управленческого персонала становится несколько вторичной. Важно отметить, что сокращение времени функций (операций) в результате реинжиниринга бизнес-процессов как таковой «системой нормирования» не является. В силу этого, такой пласт норм управленческого труда как нормы численности, нормы управляемости, нормы обслуживания остается за пределами внимания автора. Высказанное, в большей степени является дискуссионным моментом, на который считаем необходимым обратить внимание.

2. Автором в диссертационном исследовании на основе анализа теоретической и прикладной информации сделан вывод о недостаточном развитии нормирования труда административно-управленческого персонала, а также раскрыты современные тенденции, передовые технологии и инструменты, которые требуют актуализации систем нормирования именно управленческого труда, но фактически, в работе использованы такие эмпирические инструменты как анкетирование и самонаблюдение, что в некоторой мере делает выводы автора субъективными.

3. В диссертационном исследовании при обосновании необходимости разработки системы нормирования автор отмечает связь результатов нормирования с производительностью труда в целом на предприятии, но среди результатов исследования не отмечает расчетов изменения показателя производительности труда. Также в Российской Федерации на текущий момент реализуется национальный проект «Производительность труда». Рекомендуется рассмотреть результаты диссертационного исследования с позиции вклада в развитие данного проекта, отметив взаимосвязь результатов нормирования с показателями производительности труда и возможности ее повышения.

4. Предложенная исследователем система стимулирования труда, направленная на повышение заинтересованности административно-управленческого персонала в постоянном совершенствовании бизнес-процессов и более эффективном использовании рабочего времени, лишь частично базируется на результатах нормативных материалов, а в основной части – сохраняет в себе возможности субъективной оценки. Поскольку одной из задач нормирования труда является «выступать базой для начисления и распределения заработной платы», мы считаем, что автору следовало уделить больше внимания увязке полученных нормативных материалов с разрабатываемым механизмом оплаты труда.

5. Автор отмечает универсальный характер разработанного подхода нормирования труда административно-управленческого персонала, но дает

ограничение для промышленных предприятий с процессным подходом управления. Рекомендуется оценить возможность применения разработанных в рамках диссертационного исследования инструментов для более широкого круга предприятий, различной отраслевой принадлежности и различных форм управления, а также предложить меры адаптации разработанных инструментов для универсального применения.

Указанные замечания не снижают научную ценность и практическую значимость результатов диссертационного исследования Обориной А.В. и не опровергают полученные научные результаты.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертационная работа Обориной Анны Владимировны на тему «Развитие системы нормирования труда административно-управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов» соответствует п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842, является законченной научно-исследовательской работой, выполненной на актуальную тему.

Представленные в диссертационном исследовании положения и рекомендации обоснованы и достоверны, область диссертационного исследования соответствует Паспорту научной специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда): п. 8.15. Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников; п. 8.18. Организация и нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда.

Таким образом, диссертация «Развитие системы нормирования труда административно-управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов» соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Оборина Анна Владимировна, заслуживает

присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда).

Диссертация и отзыв обсуждены на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом» ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (протокол № 6 от «28» февраля 2024г.).

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»,
кандидат экономических наук, доцент

С.Б. Долженко

Профессор кафедры экономики
труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»,
доктор экономических наук, профессор

Д.Н. Ядранский

Почтовый адрес: 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Телефон: (343) 257-91-40, 221-17-07 Факс: (343) 257-71-47
Адрес электронной почты: usue@usue.ru

Подписи Долженко С.Б., Ядранского Д.Н.
Удостоверено
Мед. спец. Упр. делами Кеболовской О.В.