

В диссертационный совет 24.1.156.01 на базе
Федерального государственного бюджетного
учреждения науки Института экономики
Уральского отделения Российской академии наук

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОПОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента Богатыревой Ирины Вячеславовны
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

На современном этапе развития российской экономики цифровая модернизация предприятий, санкционные ограничения, вводимые по отношению к хозяйствующим субъектам, вносят коррективы во многие производственные и управленческие процессы. В сложившейся экономической ситуации происходят изменения в самой модели управления производством и ее важнейшей части - системе нормирования труда, развитие которой обусловлено объективной необходимостью решения таких задач, как повышение производительности труда, снижение трудоемкости работ, сокращение себестоимости продукции, оптимизация численности персонала. Нормирование труда, тесно связанное со всеми направлениями организации труда, с технологией и организацией производства, играет особо активную роль в выявлении внутрипроизводственных резервов роста эффективности производства, улучшении использования трудовых ресурсов и повышении производительности труда. Влияние нормирования труда на уровень его производительности выражается, прежде всего, в том, что, рассчитывая для той или иной работы норму, т.е. необходимое для ее выполнения количество живого труда определенного качества, устанавливают и соответствующий уровень производительности труда в конкретных организационно-технических условиях производства. Сегодня возможности нормирования труда можно реализовать лишь в том случае, если действующие на предприятии нормы установлены современными научными методами на основе анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени с широким применением прогрессивных нормативов и информационных технологий. Но, как показывает практика, на некоторых российских предприятиях до сих пор применяются устаревшие нормы как средство поддержания определенного уровня заработной платы работников с целью побуждения их к более эффективному труду, чем это обусловлено установленными нормами и должностными обязанностями. Недостаточное внимание со стороны

отдельных российских компаний к вопросам нормирования труда как эффективному инструменту управления производством негативным образом сказывается на реализации таких функций корпоративного управления, как планирование, организация производства, мотивация и оплата труда, контроль. Таким образом, нормирование труда должно рассматриваться в качестве важнейшего составляющего звена внутрифирменного управления. Необходимость разработки современных организационно-экономических механизмов повышения эффективности хозяйствования, развитие новых информационных технологий и их широкое использование во всех сферах экономики, в том числе и в области моделирования бизнес-процессов, диктуют целесообразность обновления методической, организационной и информационной базы нормирования труда.

Нормирование труда административно-управленческого персонала относится к числу наименее разработанных проблем его организации. Административно-управленческий персонал, представляющий собой часть совокупного работника предприятия, занимается выполнением одной из необходимых его подфункций - управлением и инженерным обеспечением производства. Эти процессы в такой же степени нуждаются в научном обосновании, как и производственные. Отсюда вытекает важность и необходимость нормирования труда административно-управленческого персонала, т.к. сокращение затрат труда в сфере управления производством оказывает значительное влияние на трудоемкость продукции, следовательно, и на всю экономику предприятия. Сложность нормирования труда административно-управленческого персонала заключается в специфике выполняемых им трудовых процессов, в которых преобладает умственная деятельность, трудно поддающаяся непосредственному наблюдению и измерению. Кроме того, значительное разнообразие работ по характеру и содержанию, неравномерность периодов их выполнения, необходимость их оценки по результатам затрудняют процесс установления норм для этой категории персонала. Все это требует поиска таких новых форм и методов нормирования труда, которые отражали бы специфику труда административно-управленческого персонала.

Таким образом, диссертационное исследование Обориной А.В. представляет несомненный интерес как в теоретическом, так и практическом плане.

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

Обоснованность научных положений, рекомендаций и достоверность результатов работы подтверждаются корректностью выводов на основе всестороннего анализа теоретико-методологических и методических подходов и концепций; использованием фактических

материалов, собранных автором на ряде предприятий промышленности Пермского края, в том числе, полученные при проведении анкетного опроса среди руководителей предприятий, производственных подразделений, региональных дивизионов, сотрудников планово-экономических и финансовых служб, работников служб логистики и менеджеров по производству работ на производственных участках.

Структура диссертационной работы вполне логично и полно отражает поставленную цель исследования - развитие теоретико-методологических и методических подходов к формированию системы нормирования труда административно - управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов. Задачи диссертации вытекают из поставленной цели, имеют четкие формулировки, а их решение в логической последовательности отражены в главах диссертационной работы:

- в первой главе «Теоретико-методические основы нормирования труда административно-управленческого персонала» представлен обзор исторических аспектов и современных проблем нормирования труда, актуализирована сущность и содержание нормирования труда административно-управленческого персонала в условиях цифровой трансформации экономики и реинжиниринга бизнес-процессов (с. 22-32), дан анализ современных подходов оценки актуального состояния системы нормирования труда административно-управленческого персонала;

- во второй главе «Методические положения формирования системы нормирования труда административно-управленческого персонала на промышленных предприятиях в условиях цифровизации» проанализированы методы и средства формирования системы нормирования труда административно-управленческого персонала, дается описание современных программных инструментов, используемых для организации процесса нормирования на предприятии (с. 59-61), представлена авторская модель нормирования труда административно-управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов с применением информационно-технологической платформы, обоснована необходимость реализации нормирования труда как основы системы стимулирования административно - управленческого персонала;

- третья глава «Методика стимулирования труда административно - управленческого персонала на основе реализации нормирования трудозатрат на промышленных предприятиях» посвящена экономическому обоснованию организации нормирования труда административно - управленческого персонала на предприятиях российской отрасли лома черных и цветных металлов, описанию реализации этапов организации системы нормирования труда (с. 96-97). Предложена методика материально-экономического стимулирования труда административно-управленческого персонала,

базирующаяся на авторской модели нормирования труда, включающая систему взаимосвязанных показателей выполнения норм времени, разработанных на основе реинжиниринга бизнес-процессов, плановых показателей деятельности подразделения или предприятия в целом; оценочных показателей вклада руководителей, специалистов и служащих в развитие предприятия; матрицу-алгоритм для расчета совокупного фонда оплаты труда предприятия.

Обоснованность представленных в диссертации положений подтверждается публикациями автора в ведущих отечественных и зарубежных изданиях, а также апробацией результатов исследования на промышленных предприятиях различной отраслевой принадлежности Пермского края (отрасль логистики, лома черных и цветных металлов, металлургии).

По результатам диссертационного исследования опубликовано 17 научных работ, в том числе 2 статьи в изданиях, индексируемых в международных реферативных базах данных и системах цитирования Scopus, Web of Science, 6 статей в изданиях, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных изданий ВАК РФ.

Таким образом, можно заключить, что научные результаты, полученные Обориной А.В., достоверны, а сделанные на их основе выводы обоснованы.

Научная новизна результатов диссертационного исследования

Научная новизна результатов диссертационного исследования Обориной А.В. определяется постановкой актуальной проблемы, авторским подходом к разработке модели нормирования труда и методики материально-экономического стимулирования административно-управленческого персонала.

По своему содержанию работа соответствует п. 8.15. «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников» и п. 8.18. «Организация и нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда» паспорта специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)».

Научные результаты исследования, полученные лично Обориной А.В. и составляющие новизну диссертационной работы, заключаются в следующем:

1. Обоснован теоретико-методологический подход к развитию системы нормирования труда административно-управленческого персонала на основе расширения ее функциональной составляющей: а) актуализировано понятие труда административно-управленческого персонала и раскрыта его содержательная характеристика (с. 23-26); б) сформулированы основные принципы повышения эффективности нормирования труда

административно-управленческого персонала, учет которых позволяет оптимизировать процесс его внедрения на промышленных предприятиях (с. 30-31); в) скорректированы ключевые показатели оценки эффективности труда, характеризующие результат нормирования трудозатрат на основе реинжиниринга бизнес-процессов, позволяющие увязать конечные показатели деятельности предприятия с системой материально-экономического стимулирования и производительностью труда (с. 81-84) (п. 8.18 паспорта научной специальности 5.2.3).

2. Предложена универсальная модель нормирования трудозатрат административно-управленческого персонала для промышленных предприятий, реализующих процессный подход управления, в качестве основы которой лежат результаты реинжиниринга бизнес-процессов, функциональная составляющая нормирования труда, как набора функций, из которых сформирована деятельность каждой должностной единицы, учитывающей технические (внедрение передовых технологий, программных продуктов), организационные (повышенная сложность процессов, условия выполнения работ), экономические (объем и количество доступных ресурсов), психофизические (темп и условия выполнения работы) и социальные (уровень образования и опыт, содержание и привлекательность работы, заинтересованность и мотивация сотрудника) факторы; информационно-технологической платформы для оценки времени реализации функций; расчетных инструментов (формул, программных средств) для определения нормы трудозатрат. Необходимо отметить, что предложенная авторская модель учитывает такие современные тенденции управления предприятием, как активное внедрение средств автоматизации и передовых цифровых технологий, а также бизнес-моделирование производственных и управленческих процессов (с. 62-73) (п. 8.18 паспорта научной специальности 5.2.3)

3. Предложена методика материально-экономического стимулирования труда административно-управленческого персонала на базе системы взаимосвязанных показателей выполнения норм времени, разработанных на основе реинжиниринга бизнес-процессов, плановых показателей деятельности подразделения или предприятия в целом; оценочных показателей вклада руководителей, специалистов и служащих в развитие предприятия. Автором представлена матрица-алгоритм для расчета совокупного фонда оплаты труда предприятия. Методика позволяет разработать эффективную систему стимулирования и управления трудовыми ресурсами, имеющую в основе обоснованную систему нормирования административно - управленческого труда, обеспечивающую развитие и совершенствование деятельности компании (с. 106-136) (п. 8.15. паспорта научной специальности 5.2.3).

Теоретическая и практическая значимость исследования

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии теоретических основ и методического обеспечения системы нормирования труда административно-управленческого персонала в условиях цифровизации и реинжиниринга бизнес-процессов.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что разработанные автором модель нормирования труда и методика материально-экономического стимулирования административно-управленческого персонала могут быть использованы администрацией предприятий при принятии управленческих решений и разработке программ роста производительности труда. Результаты исследований получили апробацию и были внедрены в практику ряда предприятий Пермского края.

Полученные результаты также могут использоваться в практике преподавания дисциплин, предмет изучения которых связан с организацией, нормированием и оплатой труда персонала.

Дискуссионные вопросы и замечания

Положительно оценивая результаты диссертационного исследования, необходимо обратить внимание автора диссертационной работы на ряд замечаний.

1. В диссертационной работе автор, актуализируя сущность и содержание труда административно-управленческого персонала, предлагает свое определение управленческого труда и дает описание характерных его особенностей (с. 26 – 30). В связи с этим к автору диссертации возникает ряд вопросов. Какое влияние цифровизация производственных и управленческих процессов оказывает на характер и содержание труда административно-управленческого персонала? В чем заключается, по мнению автора, специфика трудовой деятельности руководителей, специалистов и служащих в условиях реинжиниринга бизнес-процессов?

2. В предложенной модели нормирования труда административно-управленческого персонала автор особое внимание уделяет информационно-технологической платформе для оценки времени реализации трудовой функции (с. 68-70). В качестве цифровой платформы Оборина А.В. предлагает использовать российский программный продукт «Битрикс24» (с. 101-103). Однако, представляется целесообразным дать характеристику возможностей, оценку достоинств и недостатков популярных цифровых платформ и программных продуктов, применяемых в области нормирования труда персонала, сравнить затраты на их приобретение и обслуживание. Отсутствие в работе экономического обоснования вызывает сомнения в эффективности использования

именно цифровой платформы «Битрикс24» для целей нормирования, оплаты и стимулирования работников, в том числе и административно-управленческого персонала.

3. Одним из спорных моментов является использование в авторской методике материально-экономического стимулирования труда административно-управленческого персонала ключевых показателей: эффективность использования рабочего времени (КРІ 1), выполнение плановых показателей (КРІ 2) и вклад в развитие предприятия (КРІ 3) (с. 81-82). Разделяя мнение автора диссертационной работы о необходимости применения ключевых показателей деятельности (КРІ) в системе стимулирования административно-управленческого персонала, хотелось бы обратить его внимание на следующие моменты. Во-первых, представляется не совсем корректным использовать в качестве КРІ показателя эффективности использования рабочего времени (с. 81-82), т.к. данный показатель учитывается при начислении должностного оклада. Во-вторых, в работе отсутствует описание процедуры определения коэффициента развития, предлагаемый автором для оценки вклада руководителей, специалистов и служащих в развитие предприятия (с. 82). К тому же при расчете данного показателя необходимо учитывать весь спектр факторов, определяющих участие каждого работника в развитии предприятия и отражающих количественные и качественные характеристики его трудовой деятельности.

Отмеченные недостатки не носят принципиального характера и не умаляют теоретическую и практическую значимость проведенного автором диссертационного исследования.

Соответствие диссертационной работы требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Обориной А.В. является законченной научно-квалификационной работой, которая обладает новизной, теоретической, методологической и практической ценностью, отражает личный вклад автора. Исследование выполнено самостоятельно и является завершенной работой, в которой осуществлено решение актуальной проблемы развития системы нормирования труда служащих в условиях цифровизации и реинжиниринга бизнес-процессов. Опубликованные автором по теме диссертации работы, предложения и рекомендации, а также текст автореферата раскрывают содержание диссертации.

Область диссертационной работы соответствует следующим направлениям исследований, определенным в Паспорте 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».

Диссертация на тему «Развитие системы нормирования труда административно-управленческого персонала на основе реинжиниринга бизнес-процессов» полностью отвечает требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013г., (в редакции от 25.01.2024г.), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)», а её автор Оборина Анна Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Официальный оппонент,
доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «Самарский государственный
экономический университет»,
кандидат экономических наук,
доцент
«26» марта 2024г.

Богатырева Ирина Вячеславовна

Контактная информация

Богатырева Ирина Вячеславовна

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный экономический университет»

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141

Телефон: +7 (846) 933 88 88

e-mail: ecun@sseu.ru

Специальность, по которой защищена диссертация: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика труда).

Адрес места работы:

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный экономический университет»

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141

Телефон: +7 (846) 933 88 88

e-mail: ecun@sseu.ru



Подпись *Богатырева И.В.*

_____	заверяю
Отдел делопроизводства и архива	<i>[Signature]</i>
«26» 03	2024.