

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Кузнецова Юрия Викторовича на диссертацию Пятковой Оксаны Николаевны «Управление институциональной трансформацией социально-трудовых отношений при решении проблем сопротивления персонала изменениям», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы диссертации. Проблемы роста, устойчивого экономического развития неизбежно связаны с совершенствованием действующих технологий, созданием принципиально новых технологических систем, внедрением их в трудовую деятельность людей. Это, естественно, не может не влиять на организацию труда работников, на содержание их трудового поведения, на сложившиеся трудовые стереотипы и процедуры. В итоге в организациях, в среде исполнителей, в которую внедряются эти новшества, возникают отношения их неприятия. Они проявляют себя в форме сопротивления персонала изменениям. В зарубежной практике менеджмента, в целях преодоления таких проблем, разработаны и применяются при внедрении изменений различные методики, которые ослабляют потенциал сопротивления, но в полной мере проблему не решают. Причина в том, что основные предложения по преодолению сопротивления персонала изменениям касаются, в основном, внешних очевидных факторов (обучение персонала, мотивация работников и др.) и не затрагивают сущностных основ трудового поведения работников, которые лежат в сфере социально-трудовых отношений. В связи с этим, тема диссертационной работы, посвященная институциональной трансформации социально-трудовых отношений в направлении создания соответствующих содержанию внедряемых изменений

социально-трудовых отношений работников, безусловно, является актуальной и своевременной.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы определяется методологией исследования, основанной на фундаментальных (классических и современных) трудах зарубежных и отечественных ученых, работающих в области управления изменениями организации и в сфере управления трудом. Достоверность полученных результатов подтверждается апробацией предлагаемых положений, теоретических и методических, на практике. Следует отметить, что при проведении исследования использовалась обширная литература на английском языке: из 216-ти литературных источников около 50-ти изданы на английском языке.

Структура диссертации и ее содержание. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, пяти приложений и изложена на 210 страницах, включает в себя 16 рисунков, 18 таблиц. Библиографический список включает в себя 216 наименований.

Первая глава диссертации посвящена содержанию управления изменениями в контексте институциональной структуры социально-трудовых отношений, обосновывается актуальность проблемы, которая связана с сопротивлением персонала внедрению изменений и которая, несмотря на неоднократные попытки, не решена окончательно.

Вторая глава диссертации посвящена описанию формирования в организациях институтов социально-трудовых отношений, которые и определяют трудовое поведение работников, в том числе и в форме сопротивления изменениям.

Третья глава – методическая, в которой автор предлагает разработанную ею на основе описанных в первых двух главах теоретических положений методику исследования институциональной структуры социально-трудовых отношений в организации, где предполагается внедрение изменений. Ее применение, что вполне логично, предлагается осуществлять на первом этапе

изменений с использованием разработанных автором инструментов сбора данных, представленные в приложениях (стр. 230). Методика апробирована автором в Диагностическом центре Алтайского края (стр. 199-201).

Научная новизна результатов исследования, выводов и рекомендаций, изложенных в диссертации, заключается, в общем и целом, в предложении автором оригинального концептуального подхода к управлению изменениями в организациях, осуществляющих внедрение новых технологий, форм организации труда и т.п., ориентированного на снижение потенциала сопротивления работников этим изменениям. К числу конкретных результатов исследования, имеющих научную новизну, относятся следующие.

1. Поскольку в работе предлагается концептуальная модель управления изменениями, автор ввела соответствующие уточнения таких научных понятий как «управление изменениями», «социально-трудовые отношения», «институционализация». Все представленные определения носят оригинальный характер, в них привнесены авторские суждения и умозаключения, непротиворечащие известным определениям, и, в то же время, дополняющие их в рамках темы исследования.

2. В работе, в соответствии с темой исследования, в гипотезе которого суть сопротивления работников организации изменениям автор связывает с содержанием и структурой социально-трудовых отношений, предложено дополнить их типологию еще тремя типами, такими как трудовой оппортунизм, трудовое фрирайдерство, трудовая конфронтация, имеющими деструктивную направленность в поведении работников, которые автор получила посредством применения двумерной матричной классификации. Это предложение, безусловно, позволяет глубже понять содержание социально-трудовых отношений, их роль и влияние на трудовое поведение работников, в том числе и при внедрении изменений.

3. В диссертации представлены авторские определения социально-трудовых отношений и институтов социально-трудовых отношений, которые формируются и проявляют себя в трудовом поведении работников на микроуровне. Под социально-трудовыми отношениями автор предлагает

понимать убеждения, намерения, нормы и правила, определяющие трудовое поведение работников, которые предопределяются менеджментом, целями и интересами предприятий, официальными регламентами по организации трудового производственного процесса, а также ценностными ориентирами собственно работников, составляющих основу организационных культур. Эти обстоятельства формируют структуру и определяют содержание социально-трудовых отношений в организациях. В отличие от известных определений социально-трудовых отношений, в диссертации источником их формирования названы официальные органы управления (организационные структуры), с одной стороны, а с другой стороны, организационные культуры. Взаимодействуя, они формируют институциональные образования социально-трудовых отношений, которые содержат в себя противоречивые начала, как конструктивного, так и деструктивного характера. Под институтами социально-трудовых отношений на микроуровне автор предлагается понимать системное динамичное единство правил и норм, обусловленных уникальной для каждой организации структурой социально-трудовых отношений, явно зафиксированных в официальных регламентах и неявно отражающихся в ценностных установках работников. И то и другое, в своем совокупном взаимодействии, определяют трудовое поведение работников, включая их сопротивление изменениям.

4. Автором разработана и предложена методика исследования социально-трудовых отношений на микроуровне с целью определения направлений их институциональной трансформации в направлении снижения потенциала сопротивления работников внедрению изменений. В приложениях представлен оригинальный инструментарий сбора данных о содержании и структуре институтов социально-трудовых отношений в организациях.

5. Разработана методика управления трансформацией институтов социально-трудовых отношений, направленная на снижение потенциала сопротивления персонала изменениям.

Значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов заключается в обосновании необходимости трансформации социально-трудовых отношений при внедрении изменений в организациях. Предложенная в диссертации модель управления изменениями основывается на теоретических положениях о содержании и структуре социально-трудовых отношений, чего не было в прежних методиках управления изменениями. Автором доказано, что в организациях, в процессе трудовой деятельности, формируются институты социально-трудовых отношений, содержание и структура которых определяют степень сопротивления персонала внедрению изменений. Посредством применения метода двухмерной матричной классификации расширен спектр типов социально-трудовых отношений, что позволяет полнее и глубже понимать формы влияния социально-трудовых отношений на трудовое поведение работников и эффективнее управлять трудом в организациях, в том числе и в процессах внедрения изменений. Автором предложены две методики, которые могут быть использованы в управлении внедрением изменений в организациях. Следует констатировать, что автору удалось соединить фундаментальные положения теории социально-трудовых отношений с предложенными ею дополнениями, с решением конкретных практических задач в области управления изменениями в организациях, в чем и выражается научная и практическая значимость данной диссертации.

Выводы и результаты диссертационной работы могут быть использованы:

- организациями, учреждениями, осуществляющими внедрение изменений;
- консультационными фирмами при разработке рекомендаций по управлению изменениями в организациях;
- в учебном процессе при чтении курсов «Менеджмент», «Управление изменениями», «Экономика труда».

Несмотря на явно выраженные достоинства, работа, вместе с тем, не свободна и от некоторых **замечаний**. Они сводятся к следующему.

1. На странице 31 диссертации представлен рисунок 1.1 «Концепция 5 И». На рисунке представлены связи понятия «изменения» с такими объектами и факторами, как «институты», «инфраструктура», «инновации», «инвестиции». Объяснение наличия таких связей изменений с указанными объектами и факторами в такой форме, безусловно, важно. Но, к сожалению, дальше в работе изменения описываются только применительно к институтам. Другие представленные на рисунке факторы и объекты остались за пределами исследовательского внимания автора.

2. В диссертационной работе параграф 1.2 посвящен описанию содержания применяемых в практике управления изменениями известных методик: и схема Бекхарда, и модель Надлера-Ташмана, и другие. Автор выбрала для дальнейшего развития методика Курта Левина. Однако подробного взвешенного обоснования такого выбора в работе нет. Следовало бы разработать критерии сравнения методик, обосновать смысловое содержание этих критериев, выполнить процедуры сравнения методик по этим критериям, и выбрать одну из них. Возможно, это была другая методика, не К. Левина.

3. В параграфе 1.3 диссертации представлен весьма обширный обзор командной работы в компаниях: описано формирование команд, определены роли участников команд, описано их содержание. Однако этот аналитический материал нигде и никак автором не использован. Его вполне можно было использовать в методике трансформации социально-трудовых отношений. В связи с этим возникают вопросы: какова, вообще, роль команд в управлении изменениями? почему анализ методов и подходов формирования команд, описанный в параграфе 1.3 не использован в работе?

Отмеченные замечания отнюдь не снижают общего хорошего впечатления от работы. Полученные автором результаты представляют собой заметный вклад в экономическую науку.

Заключение о соответствии диссертации требованиям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.

Основные результаты проведенного исследования полностью отражены в научных публикациях автора. Автореферат с достаточной степенью полноты отражает содержание, идеи и выводы диссертационной работы.

На основании изложенного можно заключить: представленная О.Н. Пятковой диссертация отвечает требованиям ВАК, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Заведующий кафедрой управления и
планирования социально-экономических процессов
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет»
доктор экономических наук (08.00.05), профессор,
Заслуженный работник
высшей школы РФ



Кузнецов Юрий Викторович



199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9
(812) 328-20-00; spbu@spbu.ru; https://spbu.ru