

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу Ярышиной Валерии Николаевны «Инновационные трансформации оплаты труда в современной экономике», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования. Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 года, определила цели, приоритеты и инструменты государственной инновационной политики, среди которых оплата труда играет исключительно важную роль. Российская экономика подошла к закономерному этапу своего развития - необходимости развития высокотехнологичных производств и отраслей экономики знаний, что означает поиск новых подходов к организации труда и его оплате. Данное обстоятельство вызывает интерес исследователей к изучению зарубежного и российского опыта в формировании систем оплаты труда работников в период технико-технологических и организационных трансформаций.

Системы оплаты труда должны формироваться таким образом, чтобы способствовать индивидуальной удовлетворенности работников своей деятельностью, заинтересованности в успешном функционировании организации в целом, повышению ее конкурентоспособности. Изучение вопросов, связанных с инновационными трансформациями оплаты труда работников в современной экономике, в этой связи, чрезвычайно актуально.

Логика и структура диссертационной работы. Представленная диссертация объемом 180 страниц основного машинописного текста состоит из введения, трех глав, заключения, 6 приложений. Список литературы включает 207 источников.

Содержание и структура диссертационной работы освещают теоретические и прикладные положения, в которых представлены авторские обобщения теоретических вопросов оплаты труда работников, необходимость и способы инновационных трансформаций оплаты труда в современной экономике; раскрыты основные этапы формирования инновационной модели оплаты труда на основе применения комплексного подхода.

Соискателем выполнен тщательный теоретический анализ понятийного аппарата сущности заработной платы, оплаты труда, вознаграждения работников в трудах отечественных и зарубежных ученых (стр. 10-17); уточнены эти понятия с учетом их содержания и иерархии (стр. 17); подробно описаны функции и виды оплаты труда; классифицированы системы оплаты труда с

позиции инновационной составляющей (стр. 31), в том числе по критерию гибкости (стр. 35, 36); отражена законодательно-нормативная база регулирования оплаты труда работников (стр. 45-61).

В работе выделены факторы, влияющие на трансформации оплаты труда в современной экономике (рис. 2.1, стр. 65) и проведен экономико-статистический анализ оплаты труда в динамичной экономической среде (стр. 79-95) по отдельным видам деятельности, по субъектам РФ и Воронежской области. В результате такого анализа были сделаны выводы о превышении темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда по видам экономической деятельности (стр. 75-76), о дифференциации заработной платы в субъектах РФ на основании данных о медианной заработной плате и коэффициенте Джини (стр. 84-86), а также о сохраняющемся разрыве между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом (стр. 91-92). Несмотря на положительные тенденции роста благосостояния населения страны, следует отметить, что соискателем названы наиболее болезненные проблемы нашего общества, которые могут быть в ряде случаев решены инновационными методами и инструментами в оплате труда на уровне конкретной организации (стр. 98) с использованием комплексного подхода к алгоритму построения модели оплаты труда (рис. 2.8, стр. 100).

В диссертации обосновывается целесообразность применения инновационной модели оплаты труда с использованием модели компетенций при разработке грейдов (стр. 105-108, 143-149), ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки результатов деятельности сотрудников (стр. 111-116, 150-154) на основе математического алгоритма нечеткого логического вывода (стр. 158-165).

Предложенная соискателем инновационная модель оплаты труда рекомендуется как основа при формировании и внедрении системы оплаты труда в организации. Данная модель апробирована на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа, документально подтвердившей положительные результаты и рекомендации к ее внедрению.

Достоверность и обоснованность выводов и рекомендаций основаны на анализе работ российских и зарубежных ученых, посвященных изучению вознаграждения работников, оплаты труда, заработной платы, и подтверждаются результатами исследований, проведенных автором на предприятиях г. Воронежа. Эмпирическую базу работы составил репрезентативный статистический и фактологический материал. Используются современные методы исследования.

Полученные в диссертации результаты апробированы В.Н. Ярышиной на научно-практических конференциях различных уровней, опубликованы в 16 печатных работах (в т.ч. 4 – в изданиях из перечня ВАК РФ), используются в учебном процессе экономического факультета Воронежского государственного университета и деятельности предприятий ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа, что подтверждено документально.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

– Доказано, что в современной экономике организациям при решении задачи повышения эффективности их деятельности посредством усиления мотивации работников необходимо ориентироваться на оплату труда как категорию, отличную от заработной платы и вознаграждения и представляющую собой элемент материального вознаграждения работников за их труд (стр. 10-20);

– дано определение инновационной системы оплаты труда как содержащей нововведения, обеспечивающие улучшение трудовых процессов, рост качества выпускаемой продукции (выполнения работ, оказания услуг), повышающие эффективность деятельности работников и организации в целом (стр. 31); предложена авторская классификация инновационных систем оплаты труда (стр. 31, 36);

– определены и классифицированы внешние (на макро- и мезо- уровнях) и внутренние (на микро-уровне) факторы функционирования организации, оказывающие влияние на трансформации оплаты труда в современной экономике (стр. 64-66);

– дополнен перечень принципов разработки инновационных систем оплаты труда (стр. 95-98);

– разработан способ инновационных трансформаций оплаты труда (с.с. 98-118) и предложен основанный на экономико-математических методах алгоритм построения модели оплаты труда работников с применением инновационных систем (рис. 2.8, стр. 100);

– апробирована на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа предложенная автором инновационная модель оплаты труда (стр. 141-165).

К достоинствам диссертационной работы следует отнести использование аппарата нечеткого лингвистического оценивания, который позволяет решать многокритериальные задачи комплексного оценивания компетенций и результатов работы сотрудников по итогам работы за период.

Другим достоинством диссертационной работы является предложение автора корректировать систему оплаты труда в соответствии с кайдзен для рабочих, т.к. они играют основную роль в производственном процессе (стр. 42-44, 116-118). Кайдзен ориентирует к непрерывному совершенствованию деятельности организации с участием всех ее сотрудников, способствует повышению эффективности труда. В работе рассмотрено воздействие производственной системы на интенсивность труда работников, интенсивности труда – на оплату, а также предложена матрица коэффициентов тарифных ставок для различных значений показателя внутрициклового загрузки на конкретном рабочем месте

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость исследования состоит в уточнении определений «вознаграждение», «оплата труда», «заработная плата»; обобщении классификации видов вознаграждений и оплаты труда работников; дополнении перечня и содержания принципов разработки инновационных систем оплаты труда работников; обосновании факторов трансформации оплаты труда в современной экономике.

Предложенная автором инновационная модель оплаты труда, а также содержащиеся в работе выводы и рекомендации могут быть использованы крупными и средними организациями различных форм собственности при разработке новых или трансформации действующих систем оплаты труда с учетом изменяющихся требований внешней и внутренней среды.

В диссертации, однако, присутствует ряд **недостатков**, вызывающих вопросы и требующих пояснения:

1. На стр. 17 автор дает определения заработной платы, оплаты труда и вознаграждения работников, которые, с нашей точки зрения, требуют уточнения. Если выплаты за неотработанное время автор выделяет в оплате труда, то, очевидно, что они не являются оплатой труда, то почему они включены в понятие оплаты труда? Как согласуется авторское определение заработной платы и вознаграждения (стр. 17) с определением заработной платы в ст. 129 ТК РФ?

2. Мы не можем согласиться с позицией автора, относящей бестарифные системы оплаты труда к инновационным. На стр. 31 автор дает определение инновационных систем оплаты труда. Но далее, рассуждая о бестарифных системах, автор противоречит своему же определению, поскольку пишет, что бестарифные системы «целесообразны в случае финансовой неустойчивости организации, не позволяющей гарантировать работнику получение заработка, обусловленного сдельной или переменной оплатой тру-

да...». Но возникает в этом случае вопрос: если работодатель не будет гарантировать работнику получение заработка, то как же будет обеспечено улучшение трудовых процессов, рост качества выпускаемой продукции данной системы, если она признается инновационной?

3. Приведенные автором варианты бестарифных систем отражают практический опыт российских организаций 90-х годов, когда можно было не платить наемным работникам месяцами, или платить, руководствуясь указаниями собственника. Однако с научной точки зрения и российского законодательства бестарифные системы оплаты труда в настоящее время не выдерживают критики. Предложение автора о плавающих должностных окладах должно предусматривать утверждение штатного расписания каждый месяц, и заключение нового трудового договора? Данное предложение требует уточнения и разъяснения.

4. В работе не раскрыт вопрос о периодичности использования аппарата нечеткого лингвистического оценивания: ежемесячно, ежегодно, или при разработке системы грейдов.

Однако указанные недостатки не снижают значимости проведенного В.Н. Ярышиной диссертационного исследования. В целом диссертационная работа заслуживает положительной оценки, автореферат отражает результаты исследования, а публикации автора адекватны содержанию рассматриваемой работы.

Диссертационное исследование в целом выполнено на высоком теоретико-методологическом и прикладном уровне, содержит элементы научной новизны. Можно сделать вывод о соответствии диссертации паспорту специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» и требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней». Считаю, что Ярышина Валерия Николаевна заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук.

Профессор кафедры экономики труда и управления персоналом
Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
доктор экономических наук, доцент

« 10 » марта 2015 г.

Бабынина Лилия Сергеевна

ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

113054 г. Москва, Стремянный пер., д. 36,3 корпус, 6 этаж, 631 каб.

Телефон / факс: 8(499) 237-86-42 E-mail: babyninals@gmail.com

