

В диссертационный совет Д 212.038.15  
при Федеральном государственном  
бюджетном образовательном учреждении  
высшего образования «Воронежский  
государственный университет»

### **Отзыв**

**официального оппонента**

**доктора экономических наук, доцента**

**Бабыниной Лилии Сергеевны**

**на диссертацию Дашковой Екатерины Сергеевны «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук, по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).**

**Актуальность темы исследования.** В результате происходящих рыночных преобразований произошло изменение структуры собственности и форм хозяйствования в Российской Федерации, которые коренным образом повлияли на содержание социально-трудовых отношений. А это, в свою очередь, потребовало поиска эффективных путей согласования интересов различных социальных групп: работодателей, наемных работников и государства. Мировой опыт развития социально-трудовых отношений свидетельствует о том, что социальное партнерство выступает наиболее эффективным механизмом системы трудовых отношений при взаимодействии работодателей и наемных работников по поводу регулирования социально-трудовых отношений. Одной из форм социального партнерства является участие работников в управлении организацией, которое должно проявляться во всех аспектах ее деятельности, что предусмотрено главой 8 (ст.ст. 52 - 53.1) Трудового кодекса РФ, в том числе и в управлении системой стимулирования и оплаты труда.

Участие в управлении мотивирует человека к более качественному выполнению работы, влияет на производительность труда, ответственность, социализацию и клиентоориентированность. Оно позволяет сформировать и раскрыть интеллектуальный и творческий потенциал работников, создать позитивные, толерантные отношения в коллективе, эффективно взаимодействовать руководству с подчиненными, оптимизировать спрос и предложение на рынке вакансий, повысить отдачу от трудовых затрат в отраслях и сферах деятельности. В последнее время российские компании стали чаще использовать разнообразные формы вовлеченности персонала в управлении организацией, поскольку практика показывает, что вовлеченность персонала следует рассматривать как наивысший уровень мотивации.

Потребность в разработке концептуальных положений и прикладных решений в области мотивации, стимулирования и оплаты труда на основе партисипативного подхода представляется актуальной, что подтверждается, темой диссертации Дашковой Екатерины Сергеевны.

Предметная область исследования находится в рамках специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством Паспорта специальностей ВАК Министерства образования и науки РФ (экономика труда) п.п. 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; п.п. 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационном исследовании.**

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется системностью теоретико-

методологической основы исследования, обеспечивается концептуальным характером исследования, обобщением базовых положений современных концепций стимулирования персонала, конкретизированных в практике построения систем стимулирования работников организации на основе партисипативного подхода; конкретным использованием методов экономико-статистического, сравнительного, математического анализ, эмпирических исследований.

Содержание работы отвечает цели и задачам, последовательное решение которых определило логическую структуру исследования. Первая глава посвящена исследованию теоретико-методологических основ системы стимулирования работников; вторая глава – обоснованию концептуальных положений формирования системы стимулирования работников в организации; третья – разработке методических подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников; четвертая – исследованию функционирования системы стимулирования работников организаций сферы здравоохранения; пятая – разработке направлений развития системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода.

**Достоверность выводов исследования.** В основу исследования положены труды отечественных и зарубежных ученых в области теории экономики труда и управления человеческими ресурсами, законодательные и нормативные акты Российской Федерации, Воронежской области в сфере стимулирования и оплаты труда и других аспектов регулирования социально-трудовых отношений.

Информационно-эмпирическая база исследования представлена данными статистического учета, материалами научно-практических конференций, авторскими исследованиями. Полученные результаты подкреплены обобщением результатов анализа представительных выборок эмпирических

материалов, использованием научных инструментов, что позволило автору создать обоснованную и достоверную совокупность выводов, предложений и рекомендаций.

Достоверность результатов исследования также подтверждается их апробацией на международных, всероссийских и региональных конференциях, статьями в центральных российских и региональных научных периодических изданиях, в том числе в рецензируемых научных журналах, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук. Результаты, полученные соискателем, опубликованы в 69 научных работах, в том числе в 22 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, в 3 статьях в изданиях, индексируемых в международной базе Scopus, 5 монографиях. Общий объем печатных работ 61,40 п.л., авторский – 44,08 п.л.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке теоретико-методологического, методического и практического инструментария формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников.

Наиболее значимыми элементами приращения научного знания являются следующие.

1. В развитии взглядов на эволюцию теории мотивации, методологии формирования, функционирования и развития системы оплаты труда и стимулирования работников, ориентированной на согласование интересов сторон трудовых отношений (с. 17-41). Данный подход способствовал развитию отдельных существенных аспектов системы оплаты труда и стимулирования работников в части создания комплекса условий, формирующих у работников мотивы к участию в принятии решений и активизирующих трудовой потенциал совместной деятельности (с. 41-82).

2. В уточнении характеристик управления системой оплаты труда и стимулирования работников с использованием системного, процессного и ситуационного подходов и обосновании состава элементов этой системы (с. 83-96).

3. Автором предложена методика оценки эффективности системы оплаты и стимулирования работников, обеспечивающая гармонизацию интересов работодателей и работников на основе сбалансированного выбора показателей экономической и социальной эффективности (с. 146-156). В качестве оценочных показателей автор использует объективные и субъективные показатели. Они включают оценку результатов деятельности работодателей и показатели удовлетворенности пациентов и работников качеством услуг, уровнем заработной платы и др. Методика оценки эффективности апробирована в государственных и негосударственных медицинских учреждениях (с. 157-162).

5. Проведено исследование систем оплаты труда и стимулирования работников в бюджетных и коммерческих организациях здравоохранения с помощью широкого спектра методов научного анализа и выявлено несоответствие их элементов содержанию базирующейся на партисипативности системе стимулирования работников. Определено и проанализировано развитие системы стимулирования работников сферы здравоохранения в России (с. 165-254).

6. В диссертации раскрыто содержание механизма взаимодействия социальных партнеров в организации при формировании системы стимулирования работников и формы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений в рамках данного механизма (с. 255-265).

7. Автором обоснована оптимальная структура заработной платы медицинских работников с использованием системы грейдов, подтвержденная

успешной апробацией в КУЗ ВО «Воронежский областной клинический центр медицины катастроф» мотивации медицинских кадров (с. 273-296).

**Значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов.** Основные положения и выводы диссертационной работы дают возможность расширить понимание сущности и содержания системы оплаты труда и стимулирования работников на основе партисипативного подхода, доказывают целесообразность использования системного, процессного и ситуационного методов при формировании, оценке и развитии систем стимулирования в сфере здравоохранения.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется актуальностью и новизной поставленных в диссертации вопросов, ориентированных на формирование механизма взаимодействия социальных партнеров при создании системы стимулирования, по внедрению системы грейдов в оплате труда для сферы здравоохранения системы.

Полученные результаты, выводы, рекомендации могут быть использованы органами власти федерального и регионального уровней, менеджментом организаций сферы здравоохранения при совершенствовании систем оплаты труда и стимулирования работников.

Материалы и выводы диссертации могут применяться в высшей школе в процессе преподавания и изучения ряда экономических дисциплин: «Экономика труда», «Управление персоналом», «Вознаграждение персонала».

**Дискуссионные положения работы, замечания и рекомендации в адрес соискателя.**

1. Наиболее спорной для нас является позиция соискателя в определении понятий «мотив», «стимул», «мотивация» и «стимулирование». На стр. 52-55 диссертации автор анализирует разные точки зрения российских ученых по проблемам мотивации, стимулирования и вознаграждения персонала.

В результате проведенного анализа дается авторское заключение: «с позиции науки управления и экономики труда понятия «стимулирование работников» и «мотивация работников» должны рассматриваться как тождественные понятия» (с. 55). Наша точка зрения и точка зрения других ученых в области оплаты и мотивации персонала, например А.Я. Кибанова, Е.А. Митрофановой на соотношение этих понятий иная. Система стимулирования основывается на внешних формах воздействия организации на достижение работниками определенных результатов. С развитием знаний о человеке, особенностей формирования его личности, разной реакции (восприятие или безразличие) работников на предлагаемые организацией блага (стимулы), система стимулирования оказалась ограниченной для удовлетворения многообразных потребностей работников. Необходимо учитывать особенности мотивационной структуры личности для разработки эффективной системы, объединяющей взаимодействие мотива и стимула. С нашей точки зрения, система мотивации включает все формы воздействия на поведение работников (внешние – стимулы; внутренние – мотивы), которые удовлетворяют актуальные потребности работника. Поэтому соучастие или участие работников в управлении организацией (в редакции соискателя «партисипативное управление») основывается на мотивах сопричастности или вовлеченности. Следовательно, формулирование темы исследования с использованием понятия «система мотивации» была бы более корректной.

2. Слабо доказательным является утверждение соискателя о развитии категории «система стимулирования работников» на основе партисипативного подхода» (с. 81) через анализ развития систем оплаты труда от Ф.У. Тейлора, до наших дней (с. 96-110). Автор в систему стимулирования включает систему оплаты труда, которая представляет собой оценку вклада работника со стороны администрации предприятия или компании. Но это не мотив соучастия

работника! Оплата труда, прежде всего, выполняет воспроизводственную функцию затраченных усилий работника по достижению определенных результатов. Только после этого предлагаемые стимулы со стороны администрации могут сформировать или не сформировать мотив дополнительного заработка. Именно наличие этой актуализированной потребности (мотива) определит последующие решения и действия работника: достижение показателей премирования (ключевых показателей деятельности), участие в прибыли, акционерном капитале, долевом распределении доходов и др.

3. Предлагая использовать системный, ситуационный и процессный подходы при управлении системой оплаты и стимулирования работников, автор нигде не упоминает проектный подход, использование которого обеспечивает участие работников в реализации мотивов сопричастности.

4. Проведенный автором анализ эволюции подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников (с. 130-141) не проясняют позицию автора в недостаточно разработанных наукой вопросах об оценке эффективности деятельности организации и сотрудников, и эффективности управления.

5. Разработанная автором методика оценки эффективности системы оплаты труда и стимулирования работников для сферы здравоохранения включает 14 показателей и предполагает проведение ряда опросов для оценки мнения пациентов и работников. Весьма сомнительно, что множество используемых показателей в методике и дополнительная нагрузка на администрацию медицинских организаций при проведении опросов будут востребованы в практической деятельности.

6. Автор анализирует результаты опросов в медицинских учреждениях Воронежской области (с. 207- 238) и сравнивает их с результатами опросов ГУ-



ВШЭ для подтверждения своих выводов, несмотря на то, что имеются другие исследования по эффективному контракту и введению новой системы оплаты труда в учреждениях здравоохранения. С нашей точки зрения, это ограничивает достоверность полученных автором результатов.

7. При анализе механизма социального партнерства (с.255 – 272) автору следовало больше внимания уделить развитию законодательной базы и локальных нормативных документов в рамках предложенного автором механизма взаимодействия социальных партнеров при формировании системы оплаты и стимулирования работников медицинских организаций.

8. Предложения по внедрению грейдовой системы оплаты труда и стимулирования для учреждений здравоохранения не считаем инновационными, так как система грейдов используется в практической деятельности российских организаций с 2000-х годов, а методические подходы - разработаны.

9. На стр. 278 в предложенной схеме 5.5 формирования удельных весов элементов заработной платы (оклад и переменная часть) целесообразно выделить компенсационные выплаты, которые всегда связаны с окладом, и отдельно показать стимулирующие выплаты.

Отмеченные дискуссионные положения работы не снижают оценку полученных основных научных и практических результатов работы и общую положительную оценку диссертационного исследования.

### **Заключение**

**Оценка содержания диссертации, ее завершенности, подтверждение публикаций автора.** Содержание диссертации «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода» в основном раскрывает рассмотренную научную проблему, дает возможность вынести заключение о степени ее разработанности,

характере новых научных результатов и их достоверности. Выводы и рекомендации обоснованы. Полученные соискателем научные результаты, имеют существенное значение для экономической науки и практики. Диссертация Дашковой Екатерины Сергеевны является законченным научным исследованием, содержащим новые научные и практически значимые результаты.

Содержание автореферата соответствует тексту диссертации, и освещает все ее разделы.

В опубликованных печатных работах содержание диссертации отражено достаточно полно, личный вклад соискателя в представленные результаты можно считать подтвержденным.

**Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением ВАК Министерства образования и науки РФ.** Диссертационная работа «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода» выполнена в соответствии с Паспортом специальностей ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (экономические науки), специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Уровень рецензируемого исследования, форма его представления, содержание, элементы новизны, значимость и обоснованность научных результатов позволяют утверждать, что диссертация Дашковой Екатерины Сергеевны соответствует «Положению о порядке присуждения ученых степеней», утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013г. № 842, требованиям, предъявляемым к работам на соискание ученой степени доктора экономических наук.

Соискатель Дашкова Екатерина Сергеевна заслуживает присуждения  
ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 –  
«Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда».

Бабынина Лилия Сергеевна  
Доктор экономических наук, доцент,  
профессор базовой кафедры Торгово-промышленной  
палаты РФ «Развитие человеческого капитала»  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»  
Почтовый адрес: 117997, Российская Федерация, г. Москва,  
Стремянный пер., 36  
Тел./факс: +7 (495) 237-95-15  
Адрес электронной почты: Babynina.LS@rea.ru

