

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

**доктора экономических наук, профессора Калабиной Елены Георгиевны
на диссертационную работу 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)»**

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Актуальность диссертационного исследования бесспорна и обуславливается следующими обстоятельствами:

Во-первых, с развитием рыночных отношений в России произошла трансформация способов установления, планирования и изменения вознаграждения персонала. Организации получили свободу выбора в принятии решений, касающихся определения величины, динамики и дифференциации вознаграждения работников. Освоение самостоятельности многими организациями началось со спешного и порой поверхностного копирования чужого накопленного опыта в построении систем стимулирования труда работников. Вместе с тем, появившееся разнообразие систем стимулирования ставит перед организациями задачу поиска моделей, отражающих стратегию развития компании и учитывающих круг интересов субъектов социально-трудовых отношений и многофакторную среду функционирования компаний. Поэтому формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода носит актуальный характер в условиях реалий российской экономики.

Во-вторых, разработка эффективных форм взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, способствующих наиболее полной реализации их интересов, сопряжена с сложностями конструирования системы стимулирования работников, принятием управленческих решений в области оплаты труда и анализом их последствий. Так, в нашей стране ощущается дефицит методик оценки эффективности систем стимулирования, сближающих интересы субъектов социально-трудовых отношений и вовлекающих их в управление политикой вознаграждения персонала организации.

В-третьих, для выполнения миссии и достижения поставленных целей организация управляет и развивает персонал, обладающий определенными природными способностями, знаниями, навыками, опытом и трудовой мотивацией, используя различные монетарные и немонетарные стимулы. Конструирование и функционирование системы стимулирования призвано направить фокус внимания участников на решение конкретных задач, а также сформировать экономическое поведение, адекватное условиям и целям деятельности организации. Диапазон поведенческих требований может быть весьма широк: от собственно присутствия на работе в определяемое графиком

время до соответствия конкретным нормам труда и обеспечения инновационных подходов для роста производительности труда. Чтобы размер и структура вознаграждений оказались эффективными для стимулирования желательного трудового поведения работников, они должны удовлетворять экономическим интересам всех субъектов социально-трудовых отношений, непосредственно или косвенно вовлеченных в управление деятельностью организации.

В-четвертых, в общественном секторе российской экономики, в частности – в системе здравоохранения, с 2012 года идет процесс внедрения новой модели стимулирующей оплаты труда персонала на основе эффективных трудовых контрактов. Сложная структура и состав стимулирующих выплат в рамках эффективных трудовых контрактов медицинского персонала приводят к трудностям их конструирования и излишней и необоснованной подчас дифференциации доходов различных категорий работников. Однако переход на эффективные трудовые контракты пока не оправдывает общественных ожиданий относительно позитивного влияния на улучшение качества и объема предоставляемых населению медицинских услуг, что объясняет продолжающиеся поиски эффективных подходов к развитию системы стимулирования, в том числе на основе применения партисипативного подхода.

Низкая степень разработанности темы партисипативности в управлении человеческими ресурсами организаций и недостаточный практический опыт использования методик оценки эффективности систем стимулирования работников в организациях подтверждают актуальность выбранной темы диссертационного исследования. Учитывая вышеизложенное, исследование теоретических и эмпирических аспектов формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода является вполне обоснованным.

Автор формулирует рабочую гипотезу исследования следующим образом: «... в условиях развития партисипативного подхода в управлении социально-трудовыми отношениями меняется содержание системы стимулирования работников в связи с расширением состава ее субъектов (работники, их представители, аппарат управления организации, внешние эксперты, государственные структуры), что предполагает необходимость гармонизации целей сторон социально-трудовых отношений на этапах формирования, функционирования и развития данной системы, управление которой базируется на использовании законов и принципов системного, процессного и ситуационного подходов». Исходя из этого обуславливается цель исследования - разработка основанных на партисипативном подходе теоретико-методологических положений, методических подходов и практического инструментария формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников.

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

В представленном диссертационном исследовании, формулируемые соискателем научные положения, выводы и рекомендации обладают достаточной степенью обоснованности и достоверности, так как опираются на современные методы исследования: терминологический, историко-логический, структурно-функциональный анализ, теоретическое моделирование, методы дедукции и индукции, анализа и синтеза, статистической обработки данных, математического анализа, социологических исследований (анкетирование, метод экспертных оценок) и другие.

Информационная база исследования отличается разнообразием и репрезентативностью. Она включает официальные статистические данные, нормативно-правовые акты органов государственной власти Российской Федерации и субъектов РФ в сфере социально-экономического развития; материалы российских и международных неправительственных организаций, данные отдельных российских организаций здравоохранения; специализированные информационные материалы по вопросам экономики труда, менеджмента, социально-трудовых отношений, а также материалы периодической печати, информационные ресурсы глобальной сети Интернет; материалы собственных исследований автора, а также данные, содержащиеся в монографических трудах зарубежных и отечественных ученых по изучаемой проблеме.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается систематизацией и изучением имеющегося опыта по данной проблеме, репрезентативностью использованных данных, а также апробацией результатов работы в рамках международных и всероссийских научных конференций, публикациями в ведущих российских журналах.

Диссертационное исследование Дашковой Е.С. обладает необходимой степенью теоретической проработки, методологической полноты, обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций и репрезентативностью эмпирического материала, необходимого для получения научных результатов.

3. Научная новизна и научные результаты диссертационного исследования и личный вклад автора

Диссертационная работа содержит научно состоятельные разработки по исследованию теоретического и методологического базиса, методического инструментария и практических рекомендаций в области формирования, функционирования и развития базирующейся на партисипативном подходе системы стимулирования работников российских организаций, в том числе в сфере здравоохранения.

В этой связи автором получены, на наш взгляд, следующие основные научные результаты:

1. Обосновывается теоретическая платформа партисипативного подхода к формированию, функционированию и развитию систем стимулирования работников. В диссертационной работе автор раскрывает мировоззренческую, когнитивную и технологическую составляющие методологии стимулирования работников на основе партисипативного подхода (с. 41-75), что позволяет развить концептуальные основы стимулирования работников в рамках партисипативного подхода (с. 76-82).

2. Дана авторская трактовка системы стимулирования работников как системы и процесса, включающая в себя следующие базовые элементы: объект, расширенный состав субъектов, регулирующие нормы, методы и виды стимулирования, способы оценки деятельности и показатели эффективности системы, что позволило модифицировать концептуальные основы и методологию стимулирования персонала организации (с. 83-96).

3. Раскрыта взаимосвязь системного, процессного и ситуационного подходов в управлении системой стимулирования работников, основанной на партисипативности (с. 97-129).

4. Научный и практический интерес представляют разработанные в диссертационной работе алгоритм построения методики оценки эффективности системы стимулирования работников, а также методика оценки эффективности системы стимулирования работников для организаций здравоохранения (с. 141 – 156).

5. К элементам научной новизны следует отнести выявленное несоответствие систем стимулирования работников в организациях здравоохранения всех форм собственности содержанию партисипативной модели системы стимулирования работников (с. 165-254), а также предложенную автором периодизацию этапов развития управления системой стимулирования работников сферы здравоохранения в России (с. 203).

6. Ценность имеют предложенные Дашковой Е.С. механизм взаимодействия социальных партнеров при формировании системы стимулирования работников на локальном уровне (с. 255-265) и инновационные для сферы здравоохранения способы монетарного и немонетарного стимулирования работников, основанные на партисипативном подходе (с. 273-296).

Диссертационная работа проиллюстрирована структурными схемами, графиками, рисунками, таблицами, приведены расчеты, уточняющие и углубляющие представленный материал.

Личный вклад соискателя определен выполненными исследованиями и закреплен его научными публикациями.

Диссертация представляет собой завершённую научно-квалификационную работу, основные положения и результаты которой опубликованы в 69 научных работах общим объемом свыше 61,4 п. л. (авторских – 44,08 п. л.) в том числе пяти монографиях, 3 статьях в журналах, включенных в международную базу данных SCOPUS, 22 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации результатов диссертационных исследований.

Особо стоит отметить, что публикации Дашковой Е.С. по теме диссертации охватывают 10-летний период, являясь убедительным свидетельством того, что рецензируемая работа представляет собой результат многолетних научных исследований автора.

4. Научная и практическая значимость полученных результатов

Диссертационная работа Дашковой Е.С. является научным исследованием, развивающим теоретические и методологические положения формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников организаций на основе партисипативного подхода.

Научные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования Дашковой Е.С. могут найти применение в высших учебных заведениях при подготовке специалистов в области экономики организаций и управления персоналом в рамках изучения курсов «Экономика труда», «Компенсационный менеджмент», «Мотивация трудовой деятельности», «Основы теории управления», а также при реализации программ профессиональной переподготовки менеджеров по персоналу и управленческих кадров.

Полученные результаты имеют прикладное значение, поскольку разработанные автором методики приняты к использованию Многопрофильным медицинским центром «Поликлиника «Дубрава», Автономным учреждением здравоохранения Воронежской области «Воронежский областной клинический консультативно-диагностический центр», Федеральным государственным казенным учреждением «142 Военный госпиталь» Министерства обороны РФ, что подтверждено справками об использовании результатов диссертационного исследования.

Результаты диссертационной работы Дашковой Е.С. апробированы в публикациях и выступлениях автора, его докладах на международных и всероссийских научно-практических конференциях в Москве, Саратове, Челябинске, Новосибирске, Воронеже и других городах.

Апробация подтвердила теоретические положения и методологические разработки, выводы и результаты диссертационного исследования автора.

5. Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационному исследованию

Высоко оценивая научную и практическую значимость диссертации Дашковой Е.С., считаем необходимо отметить ряд замечаний по ее содержанию:

1. Следовало бы провести более четкое разграничение содержания понятий «традиционные системы стимулирования работников» и «система стимулирования в рамках партисипативного подхода». Являются ли они принципиально различными, независимыми, комплементарными, пересекающимися или иное? Потребность в данном разграничении вызвана тем, что авторское определение «системы стимулирования в рамках партисипативного подхода», включающее сущность, функции, цель, факторы,

принципы, может быть использовано и для описания других систем стимулирования.

2. В диссертационной работе, по нашему мнению, недостаточно внимания уделено характеристике институциональной среды системы стимулирования деятельности работников организаций - как внутренней, так и внешней. Автор лишь обозначает наличие этой предметной области, оказывающей влияние на формирование, функционирование и развитие системы стимулирования в рамках партисипативного подхода. Анализ ролевой структуры субъектов системы стимулирования работников в рамках партисипативного подхода – менеджмента организаций, профсоюзов, профессиональных сообществ, работников и т.д. – позволил бы раскрыть сущность их экономических интересов и формы их соучастия в построении системы стимулирования в организации. Поскольку каждый из субъектов данной системы обладает различной мотивацией участия в этом процессе и, следовательно, переговорной силой, постольку на каждом из этапов функционирования системы стимулирования в рамках партисипативного подхода могут возникнуть различные конфликты разноуровневых интересов организационных агентов. В развитие последнего тезиса отметим, что построение системы стимулирования в рамках партисипативного подхода в меньшей степени является результатом осознанных рациональных действий субъектов отношений, а в значительной степени есть результат институциональных преобразований. Система стимулирования работников организации конституируется управленческими практиками, которые непрерывно ее воспроизводят, в этом смысле любая социально-экономическая система не выстраивается, а выращивается, а механические воздействия на нее успешно проходят лишь в том случае, если они отвечают внутренней логике развития системы.

3. Доказав научную состоятельность партисипативного подхода к построению системы стимулирования персонала организации и обратившись к разработке механизма взаимодействия социальных партнеров при формировании системы стимулирования в медицинских организациях автор не учла, по нашему мнению, ключевого институционального посредника на данном рынке – страховые компании, которые собственно и должны дать объективную оценку результатов труда персонала медицинских учреждений вне зависимости от их принадлежности к той или иной форме собственности (с. 262). Поэтому необходимо сформулировать авторскую позицию относительно места и роли страховых организаций в моделировании системы стимулирования в рамках партисипативного подхода применительно к медицинским организациям.

4. Оценку эффективности системы стимулирования организаций здравоохранения автор предлагает осуществлять в три этапа и использовать четырнадцать показателей, учитывая условие партисипативности (с. 146-153). Требуется пояснение авторское видение состава включаемых показателей, обоснование которых в диссертационной работе представлено недостаточно.

5. Осталось нераскрытым и отчасти бездоказательным авторское утверждение о нерезультативности «эффективного» контракта (с. 200). Очевидно, что политика стимулирующей оплаты труда, несмотря на трудности ее настройки в бюджетных организациях, потенциально перспективна, поскольку нацелена на установление связи между результатами труда и системой вознаграждения.

6. Требуется дополнительное обоснование выборки медицинских учреждений Воронежской области, включенных в эмпирическое исследование результативности действующей системы вознаграждения работников организаций здравоохранения (с. 207- 242).

Однако отмечаемые дискуссионные вопросы и замечания не снижают научной ценности выполненного исследования, его теоретического и прикладного значения.

6. Соответствие диссертационного исследования Положению о порядке присуждения ученых степеней

Представленная диссертация и автореферат соответствуют требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней».

Методы научного исследования адекватны и обладают достаточной аналитической глубиной, а эмпирический материал свидетельствует о многоаспектности изучаемой научной проблемы.

Проведенное автором исследование представляется завершенным. Автореферат отражает содержание диссертации.

Публикации соискателя соответствуют содержанию диссертации и отражают полученные им научные результаты, свидетельствуют о достаточной апробации основных положений диссертационной работы.

Таким образом, выполненная диссертация представляет собой законченное, самостоятельное научно-квалификационное исследование, в котором содержится решение научной проблемы, имеющей важное социально-экономическое значение и заключающейся в развитии теоретических и методических положений формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников организаций на основе партисипативного подхода в условиях становления социально-ориентированного государства в РФ, а также возможностей управления данной системой для достижения баланса интересов участников социально-трудовых отношений.

Область исследования соответствует пунктам Паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) в части:

п. 5.3 Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

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.

Диссертационная работа соответствует требованиям ВАК, предъявляемым к докторским диссертациям с точки зрения актуальности, постановки и сложности решаемых проблем, научной новизны, практической значимости полученных результатов, а ее автор, Дашкова Екатерина Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:
профессор кафедры экономики предприятий
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»
доктор экономических наук, профессор

 Е.Г. Калабина

Калабина Елена Георгиевна
Доктор экономических наук,
Профессор кафедры экономики предприятий,
Эл. почта: kalabina@mail.ru,
Личный телефон: +7(912)2485261

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург,
620144, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62,
Сайт: <http://www.usue.ru/>; E-mail: usue@usue.ru;
Тел.: (343) 257-91-40, (343) 221-17-07
Кафедра Экономики предприятий, а. 657
+7(343) 221-17-21,
kafpp@mail.ru

Подпись доктора экономических наук,
Профессора Калабиной Е.Г. удостоверяю:
Ученый секретарь
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
Курдюмов А.В.
«5» ноября 2019 года



