

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

Полевой Марины Владимировны

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

Современная парадигма управления базируется на идее о том, что главной ценностью организации выступает человеческий ресурс и рассматривает человека как самостоятельного, активного индивида, преимущественно мотивируемого изнутри, с опорой на нематериальные потребности высших уровней. Менеджмент передовых компаний исходит из того, что высокая информированность, вовлеченность, активность, заинтересованность работника делами фирмы, регулярное участие в управлении повышает степень самоуправления и самореализации человека, удовлетворенности и отдачи от труда. Участие в управлении мотивирует человека к более качественному выполнению работы, влияет на производительность труда, ответственность, социализацию и клиентоориентированность.

В перспективе в условиях цифровизации экономики при партисипативном управлении возможно самостоятельное обоснование и установление уровня оплаты труда, анализа, контроля и корректировки, стимулирующих выплат. Использование программы партисипативного управления позволит связать мотивы, стимулы и потребности людей, работающих в группах, на основе разнообразных форм самоуправления в трудовых коллективах.

В этой связи, тема диссертации Дашковой Екатерины Сергеевны представляется, безусловно, актуальной, имеющей важное теоретическое и практическое значение.

Предметная область исследования соответствует 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, сформулированных в диссертации

Соискатель четко ставит цель диссертационной работы, которая состоит в: «разработке теоретико-методологических положений, методических подходов и практического инструментария формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников, основанной на партисипативном подходе» (с.7).

Представленная работа состоит из пяти глав, которые позволили в достаточно полном объеме раскрыть цель диссертационного исследования, последовательно и логично решить поставленные задачи, обосновать научную состоятельность и направления практического применения сформулированных выводов и рекомендаций.

Содержание, структура и логика диссертации позволяют отметить четко выраженный баланс теоретико-методологических, методических и практических аспектов формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода.

Положения и выводы диссертации обоснованы и аргументированы на базе критического анализа методологических подходов и точек зрения отечественных и зарубежных исследователей по проблемам стимулирования и оплаты труда.

Соискатель в процессе исследования учел существенный научный задел, созданный представителями разных экономических и управленческих школ, в области теоретических, методологических и методических аспектов мотивации и стимулирования труда, партисипативного управления.

В качестве методологической основы в рамках системного, процессного и ситуационного подходов соискателем продуктивно использованы методы абстрагирования, историко-логического, диалектического, экономико-статистического анализа.

Обоснованность положений и выводов работы подтверждается анализом необходимого статистического, эмпирического и фактологического материала.

Достоверность и научная новизна положений, выводов и рекомендаций исследования

Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается обстоятельным анализом специальной научной литературы, нормативных и методических материалов по вопросам стимулирования и оплаты труда, в том числе, в области стимулирования работников частных и государственных организаций сферы здравоохранения, применением для этой цели партисипативного подхода; использованием нормативных актов Российской Федерации, материалов Росстата; тщательной, обстоятельной, многообразной обработкой материалов собственных исследований, подтверждающей авторские выводы.

Результаты исследования апробированы в выступлениях автора на научных конференциях международного и российского уровней, а также достаточным количеством публикаций – по теме диссертации опубликовано 69 научных работ, из них 22 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, 3 статьи в изданиях, индексируемых в международной базе Scopus, 5 монографий. Общий объем печатных работ 61,40 п.л., авторский – 44,08 п. л.

В приращении научного знания, полученном автором, следует выделить наиболее значимые элементы, характеризующие **новизну** диссертационного исследования:

1. Предложен и научно обоснован теоретико-методологический подход к созданию и развитию систем стимулирования работников, основанный на идеологии участия персонала в управлении. Адекватно авторскому подходу усовершенствованы концептуальные основы стимулирования работников, уточняющие сущностные аспекты и цели стимулирования, дополняющие его функции, принципы и факторы (с. 17-82).

2. Обосновано содержание системы стимулирования работников, сформированной на базе авторского теоретико-методологического подхода, который включает объект системы стимулирования, субъекты системы, локальные нормы, технологию функционирования системы стимулирования работников, методы и виды стимулирования, способы оценки деятельности работников, показатели эффективности системы стимулирования. Доказано, что данная система одновременно должна рассматриваться как процесс, на который оказывают воздействие факторы внешней и внутренней среды. Обосновано наличие эффекта синергии от внедрения подобной системы за счет создания условий для участия всех сторон социально-трудовых отношений (с. 83-96).

3. Доказана целесообразность содержательной взаимосвязи партисипативного, системного, процессного и ситуационного подходов в процессе управления системой стимулирования работников, основанной на

принципах партисипативности, и выявлены ее специфические параметры (с. 97-126).

4. Разработан методический подход к оценке эффективности системы стимулирования работников на основе принципа партисипативности, отличающийся направленностью на сбалансирование позиций работников и работодателей. Проведена апробация авторской методики в организациях сферы здравоохранения и доказана ее практическая ценность (с. 141-156).

5. С помощью анализа документов, статистических и эмпирических исследований, экономического анализа установлено структурное несоответствие систем стимулирования работников в бюджетных и коммерческих организациях здравоохранения содержанию системы стимулирования работников, базирующейся на партисипативном подходе. Определены этапы эволюции систем стимулирования и оплаты труда в сфере здравоохранения (с. 165-254).

6. Предложены и обоснованы практические направления развития основанные на партисипативности систем стимулирования работников, состоящие во:

- внедрении механизма взаимодействия социальных партнеров в организации при формировании системы стимулирования работников (с. 255-265);

- применении грейдовой системы оплаты труда в организациях сферы здравоохранения (с.273-287);

- использовании гибких форм занятости с учетом категорий персонала и форм собственности (с. 288-296).

Теоретическая и практическая ценность полученных результатов

Теоретическая ценность результатов диссертационного исследования Дашковой Екатерины Сергеевны состоит в том, что они развивают представления о стимулировании труда и об управлении системами стимулирования труда на основе партисипативного подхода.

Содержащиеся в работе результаты формируют необходимое методическое и инструментальное обеспечение для формирования и развития систем стимулирования работников.

Обоснованные автором рекомендации по совершенствованию управленческой практики, адресованные государственной власти сферы здравоохранения, руководителям медицинских организаций, позволят повысить мотивацию персонала и обеспечить более высокую производительность труда.

Ряд положений диссертационного исследования может быть использован в преподавании курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», «Вознаграждение персонала».

Дискуссионные положения работы, замечания и рекомендации в адрес соискателя

1. Требуется пояснения представленная в таблице 1.1. (стр. 39 диссертации) эволюция теоретических представлений о мотивации и стимулировании работников. Соискатель пишет, что в конце 19 в. – начале 20 в. формируется НОТ и НОУ, но не ссылается на отечественных ученых (О.А. Ерманский, А.К. Гастев, Н.А. Витке и др.). Далее в таблице он делает ссылку на отечественных ученых, но соотносит ее с периодом 1920-1950 гг.

2. Автору следовало бы отразить взаимосвязи между элементами системы стимулирования работников, представленными на рисунке 2.4. (стр. 87 диссертации).

3. В процессе исследования автор выявляет негативные последствия реформирования системы оплаты труда медицинских работников: сохранение оплаты труда на низком уровне, наличие межотраслевой и межрегиональной дифференциации заработной платы работников учреждений здравоохранения, неэффективная структура заработной платы медицинских работников, высокая дифференциация между заработной платой руководителя и работников учреждения, нерезультативность «эффективного» контракта (стр. 202 диссертации). Четыре из пяти выявленных проблем автором были обоснованы с использованием объективных статистических материалов. Последняя проблема - нерезультативность «эффективного» контракта – обоснована по материалам социологических исследований (стр. 200-202 диссертации), что несколько снижает объективность сделанного вывода.

4. В диссертации имеют место неудачные редакционные решения, недостатки оформительского плана.

Изложенные замечания имеют, преимущественно, частный характер и не ставят под сомнение основные результаты диссертационного исследования в целом.

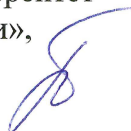
Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Дашковой Екатерины Сергеевны «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода», представленная на соискание ученой степени доктора экономических наук, по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) является оригинальным, законченным, самостоятельным, практически значимым исследованием в области экономики труда. Научные положения, рекомендации и выводы работы вносят существенный вклад в развитие научных основ теории стимулирования и оплаты труда.

Диссертация выполнена на актуальную тему, новые научные результаты, полученные соискателем, в должной степени обоснованы и достоверны. Автореферат диссертации и работы, опубликованные по теме исследования, полностью отражают ее содержание.

По теоретической и практической значимости результатов проведенного исследования, актуальности выбранной темы, научной новизне авторского подхода, достоверности и обоснованности научных результатов, диссертация Дашковой Екатерины Сергеевны «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода», отвечает требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, и Паспорту специальностей ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (экономические науки), специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда. Ее автор - Дашкова Екатерина Сергеевна -заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Заведующий кафедрой «Управление персоналом и психология» федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», доктор экономических наук, доцент



Марина Владимировна Полевая

Подпись Полевой М.В.



Почтовый адрес: 125993, Россия, г. Москва, Ленинградский проспект, д.49
 Электронный адрес: MVPolevaia@fa.ru
 Телефон +7 (495)249-5166