

УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»,

профессор Р.Г. Смелик



«11» 11 2019 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации - федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» 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 диссертационного исследования

Расширение участия работников в управлении организациями является основой устойчивого социально-экономического развития и выступает одним из

актуальных требований демократизации социально-трудовых отношений в современной России.

Кроме этого, в условиях ужесточения конкуренции необходимо быстро реагировать на изменение потребностей людей и учитывать основные векторы перемен во внешней среде, зависящие от влияния политических, экономических, технологических и других факторов, что ведет к повышению роли персонала в принятии управленческих решений. Сегодня объект управления – это высококвалифицированные работники, всесторонне развитые и способные оказать содействие в решении внутрифирменных проблем, помочь руководителю сделать правильный управленческий выбор. Таким образом, развитая «партиципативная культура» в организации выступает ее конкурентным преимуществом, поэтому необходимо более активно внедрять партиципативное управление в практику функционирования предприятий. Такое управление открывает работнику доступ к принятию решений, связанных с его занятостью, трудом, оплатой, что мотивирует к лучшему выполнению работы, повышает степень самореализации и самоудовлетворенности, приводит к большей отдаче, увеличению вклада отдельной личности в жизнь организации.

В связи с вышеизложенным, следует согласиться с автором, что назрела необходимость в разработке теоретико-методологических положений, методических подходов и практического инструментария стимулирования работников, основанном на партиципативном подходе (с. 4-5). Актуальность обозначенных выше проблем, потребность в выработке теоретических и практических положений формирования, функционирования и развития систем стимулирования, базирующихся на партиципативности, позволяет считать выбор темы исследования и круг рассматриваемых в диссертации вопросов оправданным.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертация Дашковой Е.С. отличается логичностью, самостоятельностью суждений, обоснованностью и достоверностью приведенных фактов и сведений. Работа построена на основе анализа большого количества разнообразных источников, включающих отечественные и зарубежные научные труды в области экономики труда, экономической теории, управления персоналом и т.д. Список использованных источников включает 382 наименования. В ходе исследования в достаточном объеме использованы монографии, препринты, научные статьи, доклады, диссертации ведущих отечественных и зарубежных ученых, а также специалистов-практиков в области стимулирования и оплаты труда.

Информационная база исследования включает: аналитические и статистические материалы Международной организации труда; законодательные и нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов государственной власти; данные Федеральной службы государственной статистики; материалы Министерства здравоохранения и социального развития, Российского союза промышленников и предпринимателей, Федерации независимых профсоюзов РФ; эмпирические материалы, опубликованные в отечественной и зарубежной литературе; публикации в научных изданиях, аналитические обзоры в периодической печати по изучаемой проблеме; материалы научно-практических конференций; информацию из сети Интернет.

Достоверность проведенного исследования обеспечивается в первую очередь тем, что в его основе лежат методологические принципы системного, ситуационного и процессного подходов к рассмотрению социально-трудовых

отношений в области стимулирования и оплаты труда, позволяющие комплексно изучить объект и предмет исследования.

Автором корректно используются известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций: историко-генетический, индуктивный и дедуктивный, системный, сравнительный, социологический, графический, экономико-статистический, экономико-математическое моделирование, экспертное оценивание, систематизация, группировка. Положительным является то, что диссертант при написании работы использует результаты проведенных лично социологических и экспертных опросов. Диссертант грамотно применяет средства программного обеспечения, что обеспечивает высокую достоверность результатов, полученных в ходе исследования.

Применение вышеперечисленных подходов, принципов и методов позволило обеспечить обоснованность и достоверность проведенного анализа, теоретических и практических выводов.

Логика и структура диссертационной работы. Оценка содержания и оформления диссертации, ее завершенность в целом

Содержание диссертации в полной мере раскрывает цель исследования. Задачи диссертационного исследования, сформулированные для достижения поставленной цели, нашли свое отражение в структуре диссертации, которая характеризуется логическим единством и последовательностью. Она включает в себя введение, четыре главы, заключение в форме выводов, список использованных источников, приложения.

В первой главе диссертации проводится историко-генетический анализ развития теорий стимулирования труда и предлагается теоретико-методологический подход к исследованию стимулирования труда, включающий мировоззренческую, когнитивную и технологическую составляющие (41-76). Во второй главе доказывается, что в рамках партисипативного подхода произошло трансформирование концептуальных основ стимулирования работников: сущностных аспектов, цели, задач, функций, факторов воздействия на систему, принципов (с.76-82); раскрывается содержание системы стимулирования работников, базирующейся на партисипативном подходе, и подробно описываются ее элементы (с. 83-96); проводится классификация имеющихся систем стимулирования и оплаты труда на основе партисипативности (с. 96-110); реализуется синтез законов и принципов системного, процессного и ситуационного подходов применительно к управлению системой стимулирования работников, основанной на партисипативности (с. 111-130). В третьей главе автор исследует эволюцию подходов к оценке эффективности систем стимулирования труда, приходит к выводу, что в теории и практике управления не существует стандартной методики, и акцент при ее разработке должен быть сделан на то, чтобы одновременно учитывать и экономическую, и социальную эффективность с позиций работодателя и работника (с. 130-141). Разрабатывает методику оценки эффективности системы стимулирования для работников организаций сферы здравоохранения, проводит ее апробацию в Многопрофильном медицинском центре Поликлиника «Дубрава», автономном учреждении здравоохранения Воронежской области «Воронежский областной клинический консультативно-диагностический центр» и Федеральном государственном казенном учреждении «142 Военный госпиталь» Министерства Обороны РФ. По итогам апробации

выявлены недостатки систем стимулирования работников во всех организациях здравоохранения (с.141-156). В четвертой главе, представляющей особый практический интерес, показаны результаты масштабного и всестороннего исследования функционирования систем стимулирования работников организаций здравоохранения. Сначала автор проводит ретроспективный анализ системы стимулирования и оплаты труда в медицинских учреждениях бюджетной сферы с использованием анализа документов, статистики и эмпирических исследований (с. 165-205), затем подтверждает и дополняет полученные выводы собственными социологическими и экспертными опросами, проведенными на региональном уровне (с. 206-242) и далее проводит анализ систем стимулирования и оплаты труда в частных учреждениях здравоохранения (с. 242-254). В завершении делается вывод, что в организациях сферы здравоохранения системы стимулирования работников не содержат необходимый набор элементов, не ориентированы или слабо ориентированы на использование партисипативного подхода, что провоцирует множество проблем в этой области, особенно, в бюджетных учреждениях (с.254). Пятая глава является логическим завершением работы. В ней автор определяет направления развития систем стимулирования работников на основе партисипативного подхода. Предлагается механизм взаимодействия социальных партнеров при построении системы стимулирования работников (с. 255-273); инновационные для сферы здравоохранения грейдовая система оплаты труда и нестандартные формы занятости как способы нематериального мотивирования (с. 276-296).

Каждая глава заканчивается выводами. В заключении работы представлены основные выводы по всему исследованию. Содержание работы отвечает требованию единства и последовательности изложения, что позволяет

сделать вывод о выполнении поставленных задач и завершенности исследования.

Научная новизна и значимость диссертационного исследования для науки и практики заключается в разработке методологических основ, концептуальных положений, методического обеспечения и обосновании научно-практических мер по совершенствованию системы стимулирования работников в рамках партисипативного подхода.

1. На основе анализа и обобщения научных воззрений на мотивацию и стимулирование труда автор обосновывает сформированной на идеологии партисипативности теоретико-методологический подход к формированию, функционированию и развитию системы стимулирования, ориентированный на гуманизацию социально-трудовых отношений. Предложенный подход позволил автору развить концептуальные положения стимулирования работников (сущностные аспекты, цели, функции, принципы и факторы) и доказать, что он способствует повышению человеческого потенциала организации (с. 17-82).

2. Автор обосновывает содержание системы стимулирования работников, исходя из предложенного теоретико-методологического подхода, состоящее из разнородных элементов, и предлагает рассматривать и анализировать данную систему с позиции того, что она есть одновременно и система, и процесс, находящаяся под воздействием внешних и внутренних факторов и формируемая при участии всех сторон социально-трудовых отношений локального уровня (с. 83-96).

3. Обращение автора к системному, процессному и ситуационному подходам и их логическое совмещение с партисипативным подходом позволило разработать принципы управления системой стимулирования, основанные на

участии работников, раскрыть этапы управления ею и выделить отличительные признаки данной системы стимулирования (с. 97-126).

4. Автор провел детальное исследование эволюции методических подходов, оценивания результативность оплаты и стимулирования труда, что стало основой для разработки универсального алгоритма создания методики оценки эффективности системы стимулирования работников, отличающейся сочетанием показателей экономической и социальной эффективности с позиций субъекта и объекта управления (с. 141-156).

5. В работе на основании изучения нормативной базы, статистических и эмпирических исследований и проведения экономического анализа выявлено несоответствие структурного содержания действующих в сфере здравоохранения систем стимулирования предложенной автором модели системы стимулирования и предложены направления его устранения. Исследование систем стимулирования работников в сфере здравоохранения позволило автору систематизировать процесс их исторического развития (с. 165-254).

6. В работе автор справедливо обосновывает назревшую потребность в расширении инструментов социального партнерства, предлагая внедрить механизм взаимодействия социальных партнеров при построении системы стимулирования работников на локальном уровне, который будет способствовать сбалансированию целей всех сторон социально-трудовых отношений (с. 255-265).

7. Автором разработана, апробирована и предложена новая для сферы здравоохранения грейдовая система оплаты труда, позволяющая реализовать патисипативный подход; обоснованы и рекомендованы нестандартные формы

занятости с учетом специфики формы собственности организации и категорий работников как варианты морального стимулирования персонала (с. 273-296).

Вышеуказанные положения относятся к области исследования 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством Паспорта специальностей ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (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.

Теоретическую значимость имеют: теоретико-методологический подход автора к исследованию стимулирования труда (41-76); содержание системы стимулирования работников, базирующейся на партисипативном подходе (с. 83-96); синтез законов и принципов системного, процессного и ситуационного подходов применительно к управлению системой стимулирования работников, основанной на партисипативности (с.111-130); методические подходы к оценке эффективности системы стимулирования работников (с.141-156).

Практическая значимость исследования состоит в том, содержащиеся в работе выводы и рекомендации, адресованные органам власти и управления, менеджменту организаций в сфере здравоохранения, могут быть использованы при совершенствовании систем стимулирования и оплаты труда. Фактическая апробация методики оценки эффективности системы стимулирования работников реализована в Многопрофильном медицинском центре Поликлиника «Дубрава», Автономном учреждении здравоохранения Воронежской области «Воронежский областной клинический консультативно-

диагностический центр», Федеральном государственном казенном учреждении «142 Военный госпиталь» Министерства обороны РФ.

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Результаты диссертационного исследования Дашковой Е.С. могут быть использованы:

– при разработке региональных стратегий и программ социально-экономического развития организаций сферы здравоохранения в области мотивации и оплаты труда медицинских работников;

– Министерством здравоохранения РФ, соответствующими органами государственной власти в субъектах и муниципальных образованиях России при подготовке материалов по вопросам эффективности стимулирования и оплаты труда медицинских работников;

– медицинскими организациями при совершенствовании систем стимулирования и оплаты труда;

– при подготовке специалистов по направлениям «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», в программах переподготовки и повышения квалификации работников сферы государственного управления.

В диссертационной работе содержатся **недостатки и дискуссионные положения.**

1. В предложенной автором методике оценки эффективности системы стимулирования работников показатель «уровень информированности работников о механизме начисления всех компонентов заработной платы и

имеющихся в организации социальных выплат и моральных поощрений» (с. 156) относит к комплексу показателей, характеризующих эффективность для работодателя. Однако его правомерно отнести и к показателям эффективности с позиции работников.

2. Недостаточно объемным и тщательным представляется анализ систем оплаты и стимулирования труда в коммерческих учреждениях здравоохранения для того, чтобы сделать вывод о соответствии или несоответствии их структур предложенной автором модели системы стимулирования, базирующейся на партисипативном подходе (табл. 4.33 на с. 253-254.).

3. Требуется пояснения позиция автора по поводу констатации того, что послужило основанием вывода о том, что в системе государственного здравоохранения применяются преимущественно командно-административные методы управления, а частного – экономические (с. 254, табл. 4.33).

4. В пятой главе п. 5.1 автор предлагает и раскрывает направления изменения организационных коммуникаций: совершенствование применяемых технических средств коммуникации, информационно – технологической составляющей деятельности организации; повышение значения человеческого фактора в организации, развитие гибких форм управления организацией посредством формирования устойчивой «позитивной» организационной культуры (с. 266-272). Однако в выводах диссертации это не получило должного отражения.

Указанные недостатки и дискуссионные положения имеют частный характер и не снижают общей ценности научного исследования.

Апробация материалов исследования на научных конференциях международного и российского уровней достаточна – опубликовано 69 научных

работах, 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.

Содержание публикаций и автореферата соответствует положениям диссертации, выносимым на защиту, содержащим научную новизну и имеющим практическую значимость.

Выводы автора правомерно считать достоверными, а теоретические и практические рекомендации, представленные в исследовании, - научно обоснованными.

В целом работа представляет собой последовательное и законченное исследование и заслуживает положительной оценки.

Цель и задачи исследования соответствуют области, предмету и объекту исследования.

Структура работы соответствует логике исследования, содержит введение, 5 глав (12 параграфов), заключение, список использованных источников (382 источника).

Рекомендации по применению результатов исследования. Полученные автором результаты исследования применимы в теории и практической деятельности органов власти сферы здравоохранения, медицинских учреждений различной форм собственности при совершенствовании систем стимулирования и оплаты труда. Особое значение может иметь использование механизма социального партнерства при построении систем стимулирования и оплаты труда на уровне организации, а также методического подхода при оценке эффективности систем стимулирования работников.

Общий вывод. На основании вышесказанного можно сделать вывод, что 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 сентября 2013г. № 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, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда».

Отзыв обсужден на заседании кафедры экономики и управления человеческими ресурсами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» «21» октября 2019 г. (протокол № 5).

Заведующий кафедрой экономики и управления человеческими ресурсами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», доктор экономических наук, профессор



В.С. Половинко

Юридический адрес: 644053 г. Омск, площадь Лицкевича, 1
Сайт: <http://www.omesco.ru>
Кафедра Экономики и управления человеческими ресурсами
Телефон: +7 (3812) 26-82-36
E-mail: pw3@mail.ru



Подпись работника Половинко В.С.
Заведующий: Ученый секретарь Ученого совета
университета Л.И. Ковалевская

11.10.19