

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

## ОТЗЫВ

*на автореферат диссертации 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)*

Диссертация Дашковой Екатерины Сергеевны посвящена проблеме формирования, функционирования и развития систем стимулирования работников. **Актуальность** темы исследования обусловлена наличием в теории и практике управления человеческими ресурсами проблемы несоответствия стимулирования работников тенденциям гуманизации управления и партисипативности. Кроме этого, в экономике имеет место быть несправедливость и неэффективность систем стимулирования работников.

**Цель**, поставленная автором – разработка основанных на партисипативном подходе теоретико-методологических положений, методических подходов и практического инструментария формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников – отражает значимую проблему исследований в области экономики и управления народным хозяйством (экономики труда).

**Научная новизна** диссертационной работы представлена, прежде всего, разработкой теоретического, методического и инструментального обеспечения формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода.

Проведенное исследование является, на наш взгляд, весьма продуктивным для решения практических задач, поскольку предложенный подход может быть использован при совершенствовании управления социально-экономическими системами в части стимулирования работников.

Работа, тем не менее, не лишена **недостатков**. На рисунке 1 в автореферате автор представляет развитие концептуальных основ стимулирования работников в рамках партисипативного подхода, но не показывает трансформацию методов стимулирования, что, на наш взгляд, является составляющей концепции.

В таблице 1 в качестве факторов внешней среды указывается корпоративная культура организации, с чем трудно согласиться, так как корпоративная культура является фактором, сформированным исключительно внутри организации, но под воздействием, в том числе, и факторов внешней среды.

Некоторые положения таблицы 2 вызывают вопросы в отношении принципов разделения на классические и современные системы стимулирования работников. В частности, сложность новых систем стимулирования не должна служить признаком новых систем стимулирования, кроме этого, усложнение системы стимулирования не способствует вовлечению работников в процесс управления организацией, представляется проблематичным для соблюдения условий партисипативности и ведет к отторжению основной массы работников от участия в достижении целей организации.

В то же время, следует отметить, что положения, выносимые на защиту, соответствуют содержанию работы и отражают научную новизну. Опубликованные автором по теме диссертационного исследования работы, отражают основное ее содержание.

Таким образом, диссертационное исследование «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода», представленное на соискание ученой степени доктора экономических наук, по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) отвечает требованиям ВАК РФ, а его автор, Дашкова Екатерина Сергеевна, заслуживает присвоения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда),

Доктор экономических наук, доцент  
Симонова Марина Викторовна  
заведующий кафедрой управления персоналом  
ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Юридический и почтовый адрес: 443090, г. Самара  
ул. Советской Армии, 141  
Телефон: (846) 933 87 78  
email: ecun@sseu.ru

«19» ноября 2019г.

