

# ФГБОУ ВО «ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

## ПРОТОКОЛ № 169

заседания диссертационного совета Д 212.038.15

от 07 декабря 2019 г.

ЧЛЕНОВ СОВЕТА ВСЕГО: 23 человек.

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 20 членов совета.

1. Гоголева Т.Н.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки
2. Сироткина Н.В.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки
3. Голикова Г.В.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
4. Беленов О.Н.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
5. Воронин В.П.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
6. Дуракова И.Б.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
7. Закшевский В.Г.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
8. Канапухин П.А.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки
9. Колесникова О.А.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
10. Корогодин И.Т.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки
11. Мишон Е.В.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
12. Овчинникова Т.И.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
13. Преображенский Б.Г.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
14. Рисин И.Е.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
15. Ромащенко Т.Д.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки
16. Сысоева Е.Ф.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
17. Трещевский Ю.И.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
18. Федченко А.А.	– д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки
19. Шишкина Н.В.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки
20. Щепина И.Н.	– д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки

СЛУШАЛИ: защиту диссертации Дашковой Екатерины Сергеевны на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Тема диссертации: «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода».

Работа выполнена на кафедре экономики труда и основ управления экономического факультета ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Минобрнауки России.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Федченко Анна Александровна, заведующий кафедрой экономики труда и основ управления, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Минобрнауки России.

Официальные оппоненты:

- доктор экономических наук, доцент Бабынина Лилия Сергеевна, профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала» ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»,

- доктор экономических наук, профессор Калабина Елена Георгиевна, профессор кафедры экономики предприятий ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,

- доктор экономических наук, доцент Полевая Марина Владимировна, заведующий кафедрой управления персоналом и психология ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (г. Омск).

Было задано 12 вопросов. Вопросы задавали: Рисин И.Е., Трещевский Ю.И., Преображенский Б.Г., Овчинникова Т.И., Сысоева Е.Ф., Щепина И.Н., Корогодин И.Т.

В дискуссии выступили: Сироткина Н.В., Корогодин И.Т., Преображенский Б.Г., Рисин И.Е.

**ПОСТАНОВИЛИ:** По результатам тайного голосования Дашковой Екатерине Сергеевне присуждена ученая степень доктора экономических наук.

Результаты голосования: «За» - 19; «Против» - нет; недействительных бюллетеней – 1.

Председатель диссертационного совета

Ученый секретарь диссертационного совета



Т.Н. Гоголева

Г.В. Голикова

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.038.15  
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
МИНОБРНАУКИ РОССИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ  
СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК

Аттестационное дело № \_\_\_\_\_

Решение диссертационного совета от 07.12.2019 г. протокол № 169

О присуждении Дашковой Екатерине Сергеевне, гражданке Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация «Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода» по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» принята к защите 02 сентября 2019 г. (протокол заседания № 159) диссертационным советом Д 212.038.15, созданным на базе Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет» (Минобрнауки России, 394018, г. Воронеж, Университетская площадь, д.1), на основании приказа Минобрнауки России №717/нк от 09.11.2012 г.

Соискатель Дашкова Екатерина Сергеевна, 1982 года рождения, работает доцентом кафедры экономики труда и основ управления экономического факультета ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» Минобрнауки России.

Диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук на тему «Система вознаграждения персонала на основе комплексной оценки его деятельности» защитила в 2007 году в диссертационном совете Д 212.038.15, созданном на базе Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет».

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда и основ управления экономического факультета ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Минобрнауки России.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Федченко Анна Александровна, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», кафедра экономики труда и основ управления, заведующий.

Официальные оппоненты:

Бабынина Лилия Сергеевна, доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала», профессор;

Калабина Елена Георгиевна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», кафедра экономики предприятий, профессор;

Полевая Марина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», кафедра «Управление персоналом и психология», заведующий – дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (г. Омск) в своем положительном заключении, подписанном Половинко Владимиром Семеновичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики и управления человеческими ресурсами, указала, что диссертационное исследование Дашковой Екатерины Сергеевны является законченным научным исследованием, содержащим новые научные результаты в области разработки методологических основ, концептуальных положений, методического обеспечения и обоснования научно-практических мер по совершенствованию системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода. Уровень исследования, форма его представления, содержание, элементы новизны, значимость и обоснованность научных результатов позволяют утверждать, что диссертация Дашковой Екате-

рины Сергеевны 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».

Соискатель имеет 155 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 69 работ, из них: в рецензируемых научных изданиях, опубликовано 22 работы; в изданиях, индексируемых в международной базе SCOPUS – 3 статьи; монографий – 5. В работах представлены теоретические, методологические и методические положения формирования, функционирования и развития системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода. Вклад автора составляет 71,8%, общий объем опубликованных по теме диссертации работ – 61,40 п.л.

Наиболее значительные работы по теме диссертации:

1. Дашкова Е. С. Методика оценки эффективности системы стимулирования работников сферы здравоохранения / Е. С. Дашкова // Вестник Воронеж.гос. ун-та. Серия : Экономика и управление. – 2018. – № 2. – С. 67–74; 0,4 п. л.

2. Дашкова Е. С. Управление системой стимулирования работников: теоретические подходы / Е. С. Дашкова // Мотивация и оплата труда. – 2017. – № 1. – С. 28–35; 0,4 п. л.

3. Дашкова Е. С. Партисипативность как частный принцип построения, функционирования и развития инновационных систем стимулирования работников / Е. С. Дашкова // Инновационная деятельность. – 2017. – № 2 (41). – С. 9–13; 0,3 п. л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от:

1) Меньшиковой М.А. (д.э.н., доцент, профессор кафедры менеджмента, маркетинга и управления персоналом ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», г. Курск) с замечанием о необходимости дополнения одной из форм механизма взаимодействия социальных партнеров при формировании системы стимулирования работников: «мониторинг новой системы оплаты труда и стимулирования работников с привлечением всех сторон социально-трудовых отношений» (на рис. 4, с.30);

2) Санковой Л. В. (д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики труда и производственных комплексов ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», г. Саратов) с замечанием о том, на рис. 2 страницы 21 автором отмечено, что контроль за тем, насколько справедлива система стимулирования, реализует принцип партисипативности на стадии функционирования. С нашей позиции, контроль за справедливостью стимулирования должен быть реализован на всех трех этапах: формирования, функционирования и развития данной системы;

3) Куприянова С.В. (д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород) со следующим замечанием: при выделении этапов трансформации системы стимулирования работников здравоохранения в России на втором этапе (2008 г. – настоящее время) рассматривается только НСОТ, а выводы делаются и по системе «эффективного контракта» (с. 29). Поэтому целесообразно указать в этом периоде НСОТ и «эффективный контракт»;

4) Локтюхиной Н.В. (д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва) с замечанием о том, что не раскрыт технологический аспект предложенного теоретико-методологического подхода, а именно не получили отражение закономерности и принципы системного, процессного и ситуационного подходов применительно к управлению основанной на партисипативности системы стимулирования работников;

5) Землянухиной Н.С. (д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского») со следующим замечанием: требует обоснования формула расчета эффективности системы стимулирования работников (формула 8, с. 24). На каком основании показатели  $Y_5$ ,  $Y_6$ ,  $Y_7$ ,  $Y_8$  дают косвенную оценку системе стимулирования работников и корректируются на  $\frac{1}{2}$  ?;

6) Симоновой М.В. (д.э.н., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет») с несколькими замечаниями: 1) на рисунке 1 в автореферате представляется необходимым отобразить трансформацию методов стимулирования, так как они составляющие концепции; 2) корпоративная культура является фактором внутренней среды, а не внешней, как указано в таблице 1; 3) некоторые положения таблицы 2 вызывают вопросы в отношении принципов разделения на классические и на современные системы стимулирования работников. В частности, сложность новых систем стимулирования не должна служить признаком новых систем стимулирования, кроме этого, усложнение системы не способствует вовлечению работников в процесс управления организацией, представляется проблематичным для соблюдения условий паритетности и ведет к отторжению основной массы работников от участия в достижении целей организации;

7) Четвертакова И.М. (д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики АПК ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I») с замечанием о том, что представляется сомнительным вывод, согласно которому в действующих системах стимулирования работников в организациях сферы здравоохранения отсутствуют показатели эффективности системы стимулирования работников (с. 28, табл. 3).

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер.

Выбор официальных оппонентов обоснован их высокой компетентностью в области исследования экономики труда, наличием публикаций в соответ-

ствующей сфере исследования. Выбор ведущей организации обоснован ее широкой известностью своими достижениями в области исследования проблем стимулирования и оплаты труда; направление научно-исследовательской деятельности структурного подразделения ведущей организации (кафедры экономики и управления человеческими ресурсами) соответствует теме диссертации.

*Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:*

*разработана* новая научная идея о необходимости трансформации систем стимулирования работников на основе партисипативного подхода к управлению человеческими ресурсами организации, развивающая концепцию социально-трудовых отношений с помощью результатов междисциплинарных исследований в области экономики труда, участия в управлении, социально-ответственного и этического менеджмента;

*предложены*

- новый методологический подход к формированию, функционированию и развитию системы стимулирования работников, основанный на партисипативном принципе управления человеческими ресурсами в организации, предполагающий модификацию концептуальных основ стимулирования работников в направлении расширения их трудовых функций и участия в процессах управления организацией, включающий мировоззренческую, когнитивную и технологическую составляющие и ориентированный на повышение человеческого потенциала организации с учетом факторов внешней и внутренней среды;

- универсальный алгоритм разработки методик оценки эффективности системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода, применимый в любой сфере народного хозяйства;

- новая для организаций сферы здравоохранения методика оценки эффективности системы стимулирования работников, отличающаяся включением показателей экономической и социальной эффективности с позиции ра-



ботника и работодателя и позволяющая определить степень соответствия используемой системы принципу партисипативности;

- механизм взаимодействия социальных партнеров при формировании системы стимулирования работников и инновационные для сферы здравоохранения способы монетарного и немонетарного стимулирования работников, базирующиеся на партисипативном подходе и предполагающие внедрение грейдовой системы оплаты труда и нестандартной занятости с учетом специфики формы собственности организации и категорий работников;

*доказаны*

- отличительные характеристики основанной на партисипативности системы стимулирования работников по сравнению с классическими системами стимулирования: обеспечение участия работников в формировании и функционировании системы стимулирования, гибкость и прозрачность, наличие показателей для дифференциации уровня оплаты труда и других вознаграждений, ориентация на развитие трудовых способностей и потребностей личности, связь со стратегией и кадровой политикой организации, использование системной оценки деятельности работников, ориентация на достойное и справедливое вознаграждение;

- необходимость одновременного использования системного, процессного и ситуационного подходов к управлению системой стимулирования работников, основанной на партисипативности;

- несоответствие используемых в современных условиях систем стимулирования работников в бюджетных и частных организациях здравоохранения принципу партисипативности;

*введено* новое понятие «система стимулирования работников, основанная на партисипативном подходе к управлению человеческими ресурсами организации», содержание которого включает множество разнородных элементов: объект системы, расширенный состав субъектов, регулирующие стимулирование локальные нормы, технология функционирования системы, методы и виды стимулирования, способы оценки деятельности работников, по-

казатели эффективности данной системы, взаимодействие которых предполагает гармонизацию целей и интересов субъекта и объектов управления за счет активизации роли работников в деятельности организации, развития человеческого потенциала и создания условий для его эффективного использования.

**Теоретическая значимость исследования** обоснована тем, что:

*доказаны*

– положения о необходимости развития систем стимулирования труда в направлении усиления партисипативности, что вносит вклад в расширение представлений о возможности гуманизации социально-трудовых отношений, создании условий для участия работников в управлении организацией, обогащении труда, расширении трудовых функций работника;

– концептуальные аспекты стимулирования работников, базирующегося на партисипативном подходе: сущность стимулирования, цели, функции, принципы и факторы, оказывающие на него воздействие;

*применительно к проблематике диссертации результативно использованы* диалектический и историко-логический методы – для выявления генезиса теоретических воззрений на стимулирование труда, модификации методологии стимулирования работников и эволюции методических подходов к оценке эффективности систем стимулирования работников; метод структурно-функционального анализа – для построения теоретических моделей исследуемой системы; системный, процессный, ситуационный подходы – для разработки методологической базы управления основанной на партисипативности системы стимулирования работников; совокупность методов эмпирического обобщения, социологических исследований, статистической обработки данных, математического анализа – для исследования функционирования систем стимулирования работников организаций сферы здравоохранения; моделирования – для разработки грейдовой системы оплаты труда для работников организаций здравоохранения;

*изложены* аргументы доказывающие, что системы стимулирования тру-

да, основанные на партисипативности, способствуют повышению трудового потенциала организации;

*раскрыто* содержание базирующейся на партисипативном подходе системы стимулирования работников, представляющей собой одновременно и систему, и процесс, находящиеся под воздействием факторов внешней и внутренней среды;

*изучены* содержание и этапы трансформации системы стимулирования работников сферы здравоохранения в России;

*проведена модернизация* существующих методов оценки эффективности систем стимулирования работников, позволившая реализовать на практике разработанный теоретико-методологический подход.

**Значение полученных соискателем результатов исследования для практики** подтверждается тем, что:

*разработаны* методические подходы к оценке эффективности системы стимулирования работников, позволяющие учесть социальные и экономические показатели эффективности с позиций субъекта и объекта управления;

*апробирована и внедрена* соответствующая методика оценки в следующих организациях здравоохранения: Многопрофильный медицинский центр Поликлиника «Дубрава», Автономное учреждение здравоохранения Воронежской области «Воронежский областной клинический консультативно-диагностический центр», Федеральное государственное казенное учреждение «142 Военный госпиталь» Министерства Обороны РФ (подтверждено актами о внедрении);

*определены* перспективы практического использования результатов диссертационного исследования в научной и образовательной деятельности, при реализации программ бакалавриата и магистратуры, в процессе подготовки, переподготовки и повышения квалификации менеджеров предприятий и организаций, государственных и муниципальных служащих;

*создан* комплекс практических рекомендаций для организаций сферы

здравоохранения по развитию системы стимулирования работников, основанной на партисипативном подходе, включая внедрение грейдовой системы оплаты труда и нестандартной занятости с учетом специфики формы собственности организации и категорий работников;

*представлены* методические положения и практические рекомендации в области совершенствования стимулирования работников на основе партисипативного подхода, которые могут применяться не только в организациях здравоохранения различных масштабов и форм собственности, но и в других отраслях экономики.

***Оценка достоверности результатов исследования выявила:***

*теоретические положения* диссертационной работы основываются на проверяемых сведениях, данных, полученных в процессе исследования, и согласуются с опубликованными материалами по теме диссертации;

*идея базируется* на анализе работ исследователей, занимающихся разработкой теоретико-методологических основ стимулирования и оплаты труда (Л. Бабынина, Т. Базаров, В. Бовыкин, Н. Волгин, И. Дуракова, Б. Генкин, Н. Горелов, Н. Дряхлов, А. Егоршин, П. Журавлев, Л. Ильина, Е. Калабина, А. Кибанов, Ю. Кокин, Р. Колосова, И. Корогодин, Б. Мазманова, Е. Митрофанова, Ю. Одегов, И. Поварич, М. Полевая, В. Половинко, Г. Руденко, Т. Соломанидина, Н. Тюленева, А. Федченко, С. Шекшня, П. Шлендер, Р. Яковлев и др.); методологических и методических аспектов оценки эффективности систем оплаты и стимулирования труда (Е. Белоногова, А. Волошина, Л. Вострикова, Л. Гиляровская, Ю. Грибин, Д. Ендовицкий, К. Королевский, Г. Модорская, А. Модорский, Т. Озерникова, Н. Подгорнов, Ю. Сулова, Н. Терещенко, Е. Титова, О. Чекмарев и др.); обобщением отечественного и зарубежного передового опыта в области мотивации и стимулирования труда, в том числе, с использованием партисипативного подхода; анализе официальных данных Евростата, Федерального и территориальных органов Федеральной службы государственной статистики, аналитических материалов Министерства здравоохранения и социального развития, Федерации

независимых профсоюзов РФ, органов регионального управления здравоохранением;

*использованы* предложенный автором методический подход к оценке эффективности системы стимулирования работников; эмпирические обобщения, табличные и графические приемы визуализации статистических и расчетных данных; обоснование полученных результатов базируется на методах историко-логического и структурно-функционального анализа, дедукции и индукции, анализа и синтеза, эмпирического обобщения, социологических исследований, статистической обработки данных, математического анализа, моделирования;

*установлено*, что полученные новые научные результаты внутренне непротиворечивы и доведены до конкретных рекомендаций, направленных на совершенствование системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода;

*полученные новые научные результаты внутренне непротиворечивы* и доведены до конкретных рекомендаций, принятых 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, а также ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (подтверждено документально).

***Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии:***

в формировании теоретической платформы исследования, постановке научной гипотезы и определении методов решения исследовательских задач;

в получении исходных данных о стимулировании работников в организациях сферы здравоохранения на федеральном, региональном и локальном уровнях;

в разработке и апробации методического подхода к оценке эффективности

системы стимулирования работников в организациях здравоохранения;

в разработке рекомендаций по развитию системы стимулирования работников;

в апробации результатов исследования на 31 всероссийской и международной научной и научно-практической конференции;

в подготовке 69 публикаций по теме диссертационного исследования общим объемом 61,40п.л. (авт. —44,08п.л.).

Диссертация Дашковой Е.С. на соискание ученой степени доктора наук является научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований разработаны теоретические, методологические и методические положения, совокупность которых можно квалифицировать как научное достижение; выработан комплекс практических рекомендаций, внедрение которых позволит совершенствовать систему стимулирования работников и реализовать идею их участия в управлении, в том числе в организациях здравоохранения.

Диссертация Дашковой Е.С. отвечает критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней (пп.9-14) для диссертаций на соискание ученой степени доктора наук.

В диссертации Дашковой Е.С. отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем работах, в которых изложены основные научные результаты.

На заседании 7 декабря 2019 г. диссертационный совет принял решение о присуждении Дашковой Е.С. ученой степени доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 6 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовал: «за» – 19, «против» – нет, недействительных бюллетеней – 1.

Председатель  
диссертационного совета Д 212.038.15

 Татьяна Николаевна Гоголева

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 212.038.15

 Галина Викторовна Голикова

06 декабря 2019 г.

