В диссертационный совет 24.1.156.01,
созданный на базе Федерального
государственного бюджетного учреждения
науки Институт экономики Уральского
отделения Российской академии наук

ОТЗЫВ

официального оппонента Бунтовской Ларисы Леонидовны

на диссертационную работу Дегтярева Юрия Александровича на тему «Формирование системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций на основе модульного подхода», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 - «Региональная и отраслевая экономика» (экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования

В современных экономических условиях – возрастающего дефицита кадров на российском рынке труда и перехода экономики на новые технологические рельсы, на первый план выходит управление трудом в компаниях высокотехнологичного сектора. Вследствие этого возрастает и актуальность изучения подходов материального денежного стимулирования труда работников как неотъемлемой составляющей процессов управления предприятием.

Несмотря на достаточно широкий круг имеющихся отечественных и зарубежных методических разработок, нельзя однозначно утверждать, что они могли бы в полной мере быть применимы в организациях высокотехнологичного сектора, поскольку вопросы стимулирования высокоинтеллектуальных трудовых ресурсов требуют особых, специфичных подходов. В современной научной литературе отсутствует комплексное методическое обеспечение разработки и внедрения системы денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных компаний. Кроме того, в настоящее время крайне мало публикаций посвящено вопросам денежного стимулирования труда на крупных предприятиях, которые ведут НИОКР по широкому спектру направлений и зачастую имеют сложную организационную структуру управления. Перед разработчиком возникает задача создания такой системы, которая бы предусматривала мотивационные механизмы для каждого из направлений производственной деятельности и учитывала взаимосвязь конечного заработка работника с результатами его труда. Т.к. затраты на оплату труда работников составляют весомую часть в общей структуре затрат организаций и оказывают прямое влияние на основные показатели эффективности работы компаний, решение задачи

результативного использования кадрового потенциала за счет наличия эффективной системы денежного стимулирования работников имеет чрезвычайную важность.

Таким образом, диссертационное исследование Дегтярева Ю.А., посвященное вопросам формирования системы материального денежного стимулирования труда для работников высокотехнологичных организаций, представляется актуальным как в теоретическом, так и в практическом плане. Результаты исследования позволяют более эффективно на практике формировать новые или совершенствовать уже действующие системы денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций различных отраслей промышленности.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Соискатель ставит своей целью развить положения теории инновационного управления трудом и разработать методическое обеспечение использования модульного подхода к формированию системы денежного стимулирования труда работников в высокотехнологичных компаниях. Данная цель в полной мере соответствует современным экономическим и управленческим задачам в области материального денежного стимулирования персонала. Сформулированные задачи полностью соответствуют цели и элементам научной новизны исследования. Для их решения диссертант задействовал такие методы, как теоретическое обобщение, логико-структурный анализ, метод системного анализа и синтеза, формализации и алгоритмизации, а также комплекс эмпирических методов – сравнительного анализа, группировок, ранжирования, статистики.

Диссертантом проведен библиометрический анализ научных публикаций по организации вопросов материального стимулирования (перечень содержит 253 наименования), позволивший выявить 23 методических подхода к организации материального стимулирования труда и сделать вывод об отсутствии на сегодняшний день единого терминологического аппарата применительно к стимулированию труда. Соискателем рассмотрены основные научные положения теории инновационного управления трудом (с. 32 – 51), которые были дополнены разработанным автором модульным подходом к материальному денежному стимулированию труда работников высокотехнологичных организаций (с. 51 – 73); определена сущность и выработаны методические положения модульного подхода к формированию системы денежного стимулирования работников в высокотехнологичных компаниях. Предложено методическое обеспечение формирования системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций (с. 74 – 120), в том числе построена модель функционирования модульной системы денежного стимулирования труда; определены и охарактеризованы блоки-конструкторы модульной системы; предложены критерии оценки сбалансированности системы стимулирования труда и обоснован выбор типовых модулей для

высокотехнологичных организаций. Хотелось бы отдельно отметить и примененный диссертантом в исследовании математический аппарат (с.110-115), который позволил решить одну из главных задач работы – разработать методический инструментарий применения модульного подхода к системе денежного стимулирования труда в высокотехнологичных организациях, обеспечивающий создание единой композиции системы.

В апробационной части соискателем Дегтяревым Ю.А. в рамках реализации модульного подхода к формированию системы стимулирования труда в высокотехнологичных организациях произведен выбор из четырех предприятий, соответствующих критериям диссертационного исследования. Результатом апробации в рассматриваемых организациях стало обеспечение формирования фондов оплаты труда для каждого подразделения-исполнителя по принципу «сверху вниз»; подбор коэффициентов расчетных соотношений премиальной части заработной платы руководителя подразделения-исполнителя работ; формирование отдельной подсистемы денежного стимулирования труда руководителей высшего звена управления, основанной на десятках различных КПЭ. Автором апробированы различные сценарии поведения заработных плат основного определяющего модуля, в том числе сценарий высокой волатильности объемных показателей (внешних факторов); была подтверждена качественная работа блока связующих инструментов, а также индикаторов, выступающих в роли оценки сбалансированности системы в блоке оценочных инструментов.

Основные положения, выводы и результаты диссертационного исследования изложены автором в достаточном количестве научных публикаций: 24 опубликованные работы общим объемом 7,60 п. л. (в том числе авторских 6,25 п. л.), из них 5 статей в научных изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, 1 статья в издании, индексируемом в международных базах данных. Диссертационная работа изложена научным языком с применением экономической терминологии. Текстовый материал иллюстрируется 21-й таблицей и 30-ю схемами, совокупность которых дополняет и поясняет результаты исследования.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационной работе, обусловлена постановкой конкретных целей и задач; четкой логикой исследования; детальным анализом основных положений, сформулированных в трудах российских и зарубежных ученых-экономистов в области материального стимулирования и оплаты труда, теории инновационного управления трудом; глубоким изучением научных публикаций ученых и специалистов,

посвященных методическим аспектам организации систем мотивации и стимулирования персонала организаций.

Также достоверность изложенных Дегтяревым Ю.А. результатов основывается на предложенном и обоснованном автором методическом инструментарии, прошедшем апробацию на нескольких предприятиях высокотехнологичных отраслей промышленности. Положительные результаты внедрения подтверждены соответствующими справками об использовании результатов научного исследования, а также докладывались соискателем и обсуждались на научных конференциях. Полученные результаты полностью согласуются с аналогичными исследованиями других авторов в области материального денежного стимулирования труда и развивают их.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

По результатам проведенного диссертантом исследования можно констатировать следующие результаты, относящиеся к научной новизне.

1. Соискателем выявлены ключевые особенности и принципы стимулирования труда работников высокотехнологичных компаний, позволившие предложить модульный подход к формированию системы денежного стимулирования труда, а также определить сущностное понятие «модульной системы материального денежного стимулирования труда работников». Система факторов, играющая одну из ключевых ролей построения общей системы, интегрирована в модульную систему как самостоятельный блок. В силу большого количества выявленных факторов и их разнонаправленности по направлению воздействия на систему, обоснованно проведена их дополнительная классификация.

Таким образом, получили развитие научные положения теории инновационного управления трудом в отношении построения системы денежного стимулирования работников в высокотехнологичных организациях. Данный пункт научной новизны соответствует пунктам 8.15 «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников», п. 8.19 «Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации» паспорта научной специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)».

2. Разработано научно-методическое обеспечение процессов денежного стимулирования работников в высокотехнологичных компаниях с использованием модульного подхода. Новизной обладают предложенные инструменты конструирования системы с использованием специализированных блоков, авторский механизм согласования модулей, обеспечивающий композицию системы, а также

отдельные оценочные инструменты сбалансированности системы стимулирования труда. Данный пункт научной новизны соответствует пункту 8.15 «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников» паспорта научной специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)».

3. Диссертантом предложен авторский инструментарий, позволяющий учитывать в системе денежной мотивации индивидуальные особенности и специфику каждого направления деятельности компании. Соискателем обосновано минимально необходимое количества модулей для достижения целей исследования - три, среди которых основным определяющим модулем заявлен модуль непосредственных исполнителей работ. Данный выбор обеспечивает организацию процессов формирования фондов оплаты труда подразделений по принципу "сверху-вниз" и их непрерывный контроль. Данный пункт научной новизны соответствует пункту 8.15 «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников» паспорта научной специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)».

Теоретическая и практическая значимость научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Предлагаемый Дегтяревым Ю.А. модульный подход разработки систем материального денежного стимулирования труда работников несет высокую теоретическую и практическую значимость для исследователей и специалистов, непосредственно занимающихся вопросами оплаты труда и стимулирования персонала. Результаты исследования позволяют утверждать об эффективном практическом применении подхода в части организации процессов материального денежного стимулирования персонала, способности создавать новые или трансформировать уже действующие системы денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций различных отраслей промышленности. Рассмотренные в диссертационном исследовании модель функционирования модульной системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичной организации, а также методическое обеспечение применения модульного подхода в высокотехнологичных организациях позволяют сформировать сбалансированную систему материального денежного стимулирования, обеспечивающую эффективное распределение фондов оплаты труда и, таким образом, положительно влиять на финансово-экономические результаты высокотехнологичного предприятия.

Замечания и дискуссионные положения

Положительно оценивая результаты диссертационного исследования в целом, представляется целесообразным обратить внимание автора диссертационной работы на ряд вопросов замечаний.

1. С. 20. Диссертант делает вывод о снижении публикаций по денежному стимулированию в 2023-24 гг. в связи с повышением денежных выплат участникам СВО и гражданским работникам.

Это дискуссионный вопрос. С одной стороны, действительно, внимание человека привлекает, в первую очередь то, чего не хватает для удовлетворения его потребности, а если потребность удовлетворена, то и внимание на ней не заостряется. Но правомерно ли это переносить на научно-исследовательскую деятельность? Ученому, на наш взгляд, было бы интересно изучить проблему денежного стимулирования работников на разных этапах и при разных условиях функционирования нашего общества.

Может быть, причина кроется в другом? Возможно, появилось много других проблем, которые переключили внимание исследователей?

2. На с. 40 диссертационной работы диссертант отмечает, что «денежное вознаграждение современных интеллектуальных работников выступает как гигиенический фактор, создающий ощущение стабильности».

Это также дискуссионный вопрос. В соответствии с теорией Ф. Герцберга деньги являются гигиеническим фактором. Однако ряд исследователей и практиков считают, что деньги одновременно являются и гигиеническим фактором, и мотиватором.

Гигиенические факторы, по мнению Ф. Герцберга, являются слабыми, а мотиваторы – сильными. Деньги Ф. Герцберг отнес к слабым (гигиеническим) факторам, а мотиваторы – к сильным. Однако сторонники технологической школы менеджмента придерживаются мнения, что именно материальный фактор является одним из наиболее сильных факторов мотивации работника.

В соответствии с теорией Ф. Герцберга, гигиенические факторы могут вызывать или нейтральную, или негативную реакцию, а мотиваторы - нейтральную, или позитивную. Но разве хорошее денежное вознаграждение за достигнутые успехи не вызывает позитивную эмоциональную реакцию работника и не является хорошим мотиватором для повторения достигнутого или стремления взять еще более высокие планки в работе?

По мнению Генри Форда, «только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять». Поэтому достойная оплата труда, с нашей точки зрения, вполне может считаться мотиватором, а низкая – гигиеническим фактором.

3. На с. 97, рис.9. диссертант предлагает схему формирования ФОТ в увязке с планово-экономической системой. При этом автор дает пояснение, что для

организаций, занимающихся инновационными разработками по обширной номенклатуре работ, наиболее целесообразно использование матричной оргструктуры (с.95) и в рамках этой оргструктуры проводится разработка схемы, представленной на рис.9.

Возникает вопрос: каким образом будет выглядеть предлагаемая схема в условиях работы организации с использованием другой структуры управления? Например, по дивизиональному типу?

Работает ли принцип «сверху-вниз» формирования ФОТ в условиях работы организации с использованием наиболее простых типов оргструктур (например, линейного)?

4. На с.134 рис.16 диссертантом представлено получившееся распределение загрузки по структурным подразделениям-исполнителям по проектам П1, П2, П3 в результате работы порядка формирования фондов оплаты труда в увязке с планово-экономической системой высокотехнологичной организации (рис. 9). Возникают следующие взаимосвязанные вопросы (которые автор не раскрыл в экспериментальной части):

1. Какого максимального уровня может достигать загрузка подразделения или система позволяет автоматически не перегружать подразделение? Соответственно, влияет ли это на ограничение фонда заработной платы подразделения?

2. Что происходит с фондом оплаты труда подразделения в случае полного отсутствия загрузки? Ведь работникам необходимо обеспечивать минимальный размер заработной платы в соответствии с трудовым законодательством. Какой тогда источник выплаты?

Все обозначенное выше, как уже отмечалось, является исключительно дискуссионными вопросами и ни в коей мере не должно принуждать диссертанта к изменению своей собственной точки зрения.

Заключение и соответствие диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней

Несмотря на отмеченные дискуссионные моменты, диссертационное исследование Дегтярева Юрия Александровича на тему «Формирование системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций на основе модульного подхода», представленное на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)», представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой достигнута цель, решены поставленные задачи, получены теоретические и практические результаты.

Автореферат отражает основное содержание диссертации.

Работа обладает высокой степенью научной новизны, несет в себе теоретическую и практическую значимость, выполнена в соответствии с пп. 8.15, 8.19

Паспорта научной специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)» и отвечает критериям, установленным Постановлением Правительства от 24.09.2013 № 842, а ее автор – Дегтярев Юрий Александрович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)».

Официальный оппонент:
профессор кафедры управления персоналом
и экономики труда Федерального государ-
ственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Донецкий государственный университет»,
доктор экономических наук, профессор Бунтовская
Лариса Леонидовна

Я, Бунтовская Лариса Леонидовна, даю свое согласие на обработку моих персональных данных, связанную с защитой диссертации и оформлением аттестационного дела Дегтярева Ю.А.

«31» октября 2025 г.

Подпись Л. Л. Бунтовской заверяю:

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ
И. О. ФАМИЛЬЯ

Сведения об официальном оппоненте:
Бунтовская Лариса Леонидовна, доктор экономических наук, профессор
Научная специальность, по которой защищена докторская диссертация: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет»,
283001, Донецкая Народная республика, г. Донецк, ул. Челюскинцев, д. 186
Тел. +7 (856) 302-06-00, email: rector@donnu.ru