УТВЕРЖДАЮ
Проректор
ФГБОУ ВО ГУУ
доктор пед.наук, доктор тех.наук, проф.
_____ Карелина М.Ю.
«29» октября .2025 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ
на диссертационную работу Дегтярева Юрия Александровича «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) в диссертационный совет 24.1.156.01, созданный на базе ФГБУН Институт экономики Уральского отделения РАН

Актуальность темы диссертационного исследования

Современный этап экономического развития России, характеризующийся переходом к цифровой экономике и направленностью на достижение технологического суверенитета, объективно повышает роль высокотехнологичного сектора как ключевого драйвера национального роста. В этих условиях конкурентоспособность государства и отдельных компаний напрямую зависит от способности привлекать, удерживать и мотивировать высококвалифицированные кадры, чья интеллектуальная деятельность является основным источником создания добавленной стоимости. Эффективное управление человеческим капиталом в высокотехнологичных отраслях сегодня сталкивается с целым рядом системных вызовов, главный из которых - усугубляющийся кадровый дефицит, обусловленный как демографическими ограничениями, так и опережающим спросом на узкоспециализированных специалистов. Внутри же самих организаций существует иная проблема: традиционные, унифицированные системы материальной мотивации оказываются неэффективными для стимулирования современного интеллектуального труда и требуют иного – системного подхода, учитывающего, в том числе, факторы внешней и внутренней среды.

При этом в научной литературе большинство исследований в области оплаты и стимулирования труда посвящены системам поощрения работников, занятых нетворческой, рутинной работой. Диссертационное исследование Дегтярева Ю.А. развивает теоретические положения и методический инструментарий в области мотивации труда, концентрируясь на специфике деятельности организаций высокотехнологичного сектора экономики. В отличие от существующих разработок, часто имеющих общий характер, в работе предложен целостный методический подход, адаптированный к уникальным условиям функционирования таких компаний.

В связи с вышеизложенным считаем, что диссертационное исследование Дегтярева Ю.А. представляется актуальным, современным и востребованным, в том числе с точки зрения практического применения, и соответствует современным запросам экономической науки.

Оценка структуры и содержания работы

Диссертационная работа Дегтярева Ю.А. представляет собой законченное теоретическое и научно-практическое исследование. Автором проведена систематизация теоретического материала, осуществлены оригинальные методические разработки, проанализированы результаты их апробации и сформулированы научно обоснованные выводы.

Целью исследования является разработка модульного подхода и методического обеспечения для формирования системы материального денежного стимулирования персонала высокотехнологичных компаний, базирующегося на развитии положений теории инновационного управления трудом.

Структура работы логична и выдержана в соответствии с принципами последовательности и единства научного исследования: от анализа текущего состояния проблемы и идентификации актуальных вопросов до разработки конкретных методических рекомендаций по их решению в современных условиях.

В первой главе диссертации исследуются теоретические основы организации материального стимулирования, а также содержание теории инновационного управления трудом применительно к мотивации высокоинтеллектуального персонала. Проведен критический анализ существующих научных подходов к построению систем денежного стимулирования и обоснована их ограниченная применимость для высокотехнологичных организаций. Сформулированы отличительные особенности стимулирования труда в таких компаниях, предложена концепция модульного подхода и построена его модель, включающая взаимосвязанные подсистемы (модули), блоки-конструкторы и механизмы, обеспечивающие композицию системы в целом.

Во второй главе раскрываются ключевые факторы внешней и внутренней среды, оказывающие воздействие на процессы построения и функционирования системы денежного стимулирования в высокотехнологичной компании, а также на ее отдельные модули. Разработан методический инструментарий применения модульного подхода, включающий схему разработки системы стимулирования, схему формирования соответствующих фондов, а также выбран комплекс индикаторов, определяющих сбалансированность системы.

В третьей главе описаны результаты апробации предложенного методического инструментария. Проведено моделирование динамического процесса формирования заработной платы для произвольного модуля в зависимости от изменения оплаты труда в основном модуле с использованием авторской методики перерасчета коэффициента переменной части. Осуществлен подбор весовых коэффициентов для руководителей ключевых исполнительных подразделений и определены ключевые показатели эффективности для руководящего состава. Протестированы индикаторы, оценивающие сбалансированность как отдельных модулей, так и системы в целом.

Анализ структуры и содержания диссертационной работы показывает, что работа полностью соответствует заявленной теме, профилю научной специальности и требованиям, предъявляемым ВАК к кандидатским диссертациям по экономическим наукам.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

Достоверность и обоснованность результатов, полученных Дегтяревым Ю.А., обеспечивается использованием репрезентативной информационной базы, включающей научную, методическую и справочную литературу, законодательные и нормативно-правовые акты в сфере труда, анализом классических и современных трудов отечественных и зарубежных ученых, исследовавших вопросы материального стимулирования труда, а также данных Федеральной службы государственной статистики РФ. В качестве информационной базы в диссертации использованы материалы статистической отчётности четырех высокотехнологичных компаний, осуществляющих деятельность в разных сферах экономики.

Автор корректно использует методы системного анализа и синтеза, формализации и алгоритмизации, сравнения и группировки, теоретического обобщения и научной абстракции.

Обоснованность результатов исследования Дегтярева Ю.А. подтверждается также использованием результатов в процессе формирования системы материального денежного стимулирования труда на четырех предприятиях высокотехнологичной сферы: АО «ВПК «НПО машиностроения» (Московская область), АО «Авангард» (Смоленская область), АО «ПО «Стрела» (г. Оренбург), АО «СЗ «ПСК НПО машиностроения» (Московская область), что подтверждается справками о внедрении.

Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в 24 публикациях 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.

Научная новизна полученных результатов, положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования

Диссертационное исследование Дегтярева Ю.А. характеризуется научной новизной, которая заключается в разработке теоретико-методического подхода к формированию сбалансированной системы материального денежного стимулирования персонала высокотехнологичных организаций на основе модульного принципа. В качестве элементов научной новизны можно выделить следующие:

1. Разработаны научные положения построения системы материального денежного стимулирования работников в высокотехнологичных организациях в развитие теории инновационного управления трудом, а именно:

– выделены особенности и принципы стимулирования работников высокотехнологичных организаций на базе имеющихся в теории инновационного управления трудом особенностей преимущественно интеллектуального труда;

– предложен модульный подход к формированию системы материального денежного стимулирования труда, представляющий собой выстраивание системы стимулирования труда на основе взаимоувязанных заменяемых модулей (элементов системы) и позволяющий формировать гибкую систему стимулирования, адаптированную к изменениям множества факторов;

– определено сущностное содержание понятия «модульная система материального денежного стимулирования труда работников» – как совокупности взаимосвязанных элементов: типовых заменяемых модулей организации стимулирования труда отдельных групп работников (и / или подразделений, компаний), блоков-конструкторов системы (факторы стимулирования труда, инструменты конструирования системы), механизма согласования типовых модулей;

– осуществлена классификация факторов формирования системы денежного стимулирования труда работников высокотехнологичной организации. Первый уровень классификации – по направлению воздействия (внешние и внутренние). Второй уровень - внешние факторы разделены по способу воздействия, внутренние факторы – по функциональному признаку. Предлагаемая классификация выступает начальным этапом построения модульной системы стимулирования труда.

2. Обоснованы методические положения модульного подхода к формированию системы материального денежного стимулирования работников в высокотехнологичных организациях:

– построена модель функционирования модульной системы денежного стимулирования труда;

– определены и охарактеризованы блоки-конструкторы модульной системы, а именно: выбраны значимые для высокотехнологичной организации внешние и внутренние факторы, систематизированы инструменты конструирования системы, предложены авторский механизм согласования модулей, обеспечивающий композицию системы, и критерии оценки сбалансированности системы стимулирования труда;

– обоснован выбор типовых модулей для высокотехнологичных организаций.

3. Разработан методический инструментарий применения модульного подхода к формированию системы материального денежного стимулирования труда в высокотехнологичных организациях, включающий адаптированные схемы разработки системы стимулирования работников и формирования фондов денежного стимулирования в подразделениях и методы расчета коэффициентов формирования премиальной части заработной платы и размера премиальной части заработной платы руководителя и работников подразделений-основных исполнителей работ (инженерно-конструкторских, осуществляющих НИОКР, и производственных по выпуску высокотехнологичной продукции), выбраны и обоснованы индикаторы, определяющие сбалансированность системы. Предложенный методический инструментарий позволяет сформировать систему денежного стимулирования и механизмы распределения фондов денежного стимулирования по принципу «сверху вниз».

Значимость для науки и производства полученных в диссертационном исследовании результатов

Результаты диссертационного исследования имеют существенное теоретическое и прикладное значение. Основные положения докладывались на международных и российских научно-практических конференциях.

Разработанные автором модель функционирования модульной системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичной организации и 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 предприятия, занимающегося выпуском высокотехнологичной продукции.

Предлагаемые автором модель и методическое обеспечение разработки систем материального денежного стимулирования труда работников на основе модульного подхода представляет интерес как для руководителей высокотехнологичных предприятий, так и специалистов, непосредственно занимающихся вопросами оплаты труда и стимулирования персонала. Результаты исследования позволяют более эффективно на практике формировать новые или совершенствовать уже действующие системы денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций различных отраслей промышленности.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Результаты диссертационного исследования признаны целесообразными для использования в дальнейших исследованиях в области стимулирования труда и влияния его результатов на показатели деятельности предприятия, в практической деятельности по управлению человеческими ресурсами в высокотехнологичных организациях.

Представленные разработки также могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Экономика труда», «Управление персоналом», «Мотивация и стимулирование труда», «Менеджмент», «Экономика предприятия».

Замечания к диссертационному исследованию и автореферату

Вместе с тем хотелось бы обратить внимание на некоторые спорные моменты диссертационного исследования, требующие уточнения, и высказать ряд замечаний:

1. Автор в исследовании предлагает несколько блоков методических инструментов (с. 64 диссертационной работы). При этом каждый блок предусматривает свой набор инструментов. Например, для блока факторов выбраны 6 внешних и 13 внутренних факторов, которые предлагаются пользователю для формирования системы денежного стимулирования работников высокотехнологичной организации. Автор исследования при этом не раскрывает,

должен ли разработчик системы стимулирования рассматривать в обязательном порядке каждый из этих факторов или процесс может носить избирательный характер. Аналогичные вопросы остаются открытыми и для блока инструментов конструирования системы, и для блока оценочных инструментов. При этом, в случае избирательного подхода существуют ли критические «точки», которые приводят к нарушению процесса построения системы конструирования и к разрушению самого модульного подхода?

2. Автором в качестве инструмента сбалансированности системы предлагается механизм перерасчета коэффициента нефиксированной части заработной платы работников путем использования разработанной формулы (с.114), в состав которой входят показатели соотношений заработных плат подразделений-основных исполнителей работ в разные периоды времени. При этом логика автора строится на допущении, что уровень прочих выплат (окладов, надбавок) остается постоянной величиной (рисунки 11, 12, 13 диссертации). Это допущение является предметом дискуссии, поскольку на практике указанные выплаты никогда не являются постоянными, так как работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством производить индексацию окладов работников не реже одного раза в год. Кроме того, размеры окладных и надбавочных фондов в течение года (от месяца к месяцу) также не являются постоянными величинами по причине изменяющихся фактических фондов потерь рабочего времени (отпуска, больничные и т.п.). Следовательно, для разработчика системы стимулирования необходимы дополнительные разъяснения со стороны автора, каким образом изменение окладов и надбавок должно учитываться при применении модульного подхода.

3. В предлагаемой автором методике распределения фондов не указана возможность ситуации, когда коэффициент переменной части становится равным нулю (с. 97-98). В этой связи остается вопрос, каким образом должен поступать работодатель, если в результате работы схемы формирования ФОТ по принципу «сверху-вниз» в подразделении возникает ситуация, когда фонда оплаты труда не хватает на выплату окладов работникам? Предложенный алгоритм было бы целесообразно дополнить соответствующими комментариями.

4. В диссертационном исследовании не раскрыт вопрос, какие технические условия необходимы для применения авторской системы стимулирования. Может быть, необходимо наличие специальной программы, правами на которую обладает автор диссертационного исследования, или можно обойтись общедоступными программными средствами для вычисления требуемых параметров?

5. В соответствии с первым пунктом научной новизны, автором диссертационного исследования «выделены особенности и принципы стимулирования работников высокотехнологичных организаций на базе имеющихся в теории инновационного управления трудом особенностей преимущественно интеллектуального труда…». Предлагаемая автором методика имеет в качестве целевого предназначения организации, работники которых заняты преимущественно высокоинтеллектуальным трудом. Возникает логичный вопрос: применим ли модульный подход к построению систем денежного стимулирования на предприятиях иных (не высокотехнологичных) отраслей промышленности? Или, например, в научно-исследовательских институтах или высших учебных заведениях, которые, наоборот, не относятся к высокотехнологичным производствам, но в которых занят высокоинтеллектуальный трудовой ресурс?

Указанные замечания не снижают научную ценность и практическую значимость результатов диссертационного исследования Дегтярева Ю.А. и не опровергают полученные научные результаты.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертационная работа Дегтярева Юрия Александровича на тему «Формирование системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций на основе модульного подхода» соответствует п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842, является самостоятельной законченной научно-исследовательской работой, выполненной на актуальную тему. Работа содержит новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе соискателя в науку. Соискатель ученой степени ссылается на авторов и источники заимствования материалов и отдельных результатов, в тексте диссертации надлежащим образом оформлены ссылки на цитируемые источники, в т.ч. на научные работы, выполненные соискателем ученой степени лично или в соавторстве. Содержание опубликованных работ и автореферат раскрывают основные положения и выводы диссертационного исследования.

Представленные в диссертационном исследовании положения и рекомендации обоснованы и достоверны, область диссертационного исследования соответствует Паспорту научной специальности 5.2.3 - Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда): п. 8.15. Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда ра-

ботников; п. 8.19. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

Таким образом, диссертация «Формирование системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций на основе модульного подхода» соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, 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).

Отзыв подготовлен доктором экономических наук (08.00.05) профессором Митрофановой Еленой Александровной.

Диссертация и отзыв обсуждены на заседании кафедры «Управления персоналом» ФГБОУ ВО ГУУ (протокол № 3 от «22» октября 2025г.)

Заведующий кафедрой «Управления персоналом» Института управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций
ФГБОУ ВО ГУУ, кандидат экономических наук, доцент Р.А. Ашурбеков

Подпись Р.А. Ашурбекова
УДОСТОВЕРЯЮ
Нач. отдела кадров

22 октября 2025г.

ФГБОУ ВО ГУУ
109542, г. Москва, Рязанский проспект, дом 99
Кафедра управления персоналом
Телефон: 7 (495) 377-89-14, +7 (495) 371-69-96
E-mail: personal.guu@mail.ru