ЗАКЛЮЧЕНИЕ

диссертационного совета 24.1.156.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук, по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 16.12.2025 №11

О присуждении Дегтяреву Юрию Александровичу, гражданство – Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Формирование системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций на основе модульного подхода»** по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда) принята к защите 08.10.2025 г. (протокол заседания №10) диссертационным советом 24.1.156.01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук 620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, д.29, приказ Минобрнауки РФ №908/нк от 20.07.2022.

Соискатель Дегтярев Юрий Александрович, 1984 года рождения, окончил в 2008 г. Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, аэрокосмический факультет, по специальности «Прикладная математика», в 2009 г. - АНО Российскую Академию предпринимательства по специальности «Финансы и кредит», в 2022 г. - аспирантуру ФГБОУ «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» по направлению 38.06.01 «Экономика». С 2023 года прикреплен к ФГБУН Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре. С 2008 года по настоящее время работает в АО «Военно-промышленная корпорация «НПО машиностроения» (г. Реутов, Московская область), занимаемая должность (с 2012 г.) – начальник отдела труда и заработной платы.

Диссертация выполнена в Центре исследований социоэкономической динамики ФГБУН Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Кулькова Инна Анатольевна, ведущий научный сотрудник Института экономики Уральского отделения РАН.

Официальные оппоненты:

Бунтовская Лариса Леонидовна доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и экономики труда ФГБОУ ВО

«Донецкий государственный университет», г. Донецк, Донецкая народная республика,

Рыжикова (Плутова) Мария Игоревна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (ФГБОУ ВО ГУУ), г. Москва, в своем положительном отзыве, подготовленным доктором экономических наук, профессором Митрофановой Еленой Александровой, подписанном кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Управления персоналом Института управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций» Ашубрековым Р.А. и утвержденным проректором ФГБОУ ВО ГУУ доктором политических наук, доктором технических наук, профессором Карелиной М.Ю., указала, что диссертационная работа Дегтярева Юрия Александровича, является самостоятельной законченной научно-исследовательской работой, выполненной на актуальную тему, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе соискателя в науку, имеет теоретическую и практическую значимость. Диссертация и отзыв обсуждены на заседании кафедры «Управление персоналом» 22 октября 2025 года, протокол № 3.

Выбор официальных оппонентов обосновывается специальностью, по которой выполнено диссертационное исследование, направлением научных исследований оппонентов, наличием у них достаточного количества значимых научных публикаций по проблеме диссертационного исследования и возможностью объективной оценки научной и практической ценности результатов.

Выбор ведущей организации ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» в качестве ведущей организации обоснован тем, что университет является ведущим научно-образовательным учреждением, занимающимся проведением фундаментальных и прикладных научных исследований по проблемам социально-экономического развития страны, в том числе по вопросам мотивации и стимулирования труда в современных условиях. Кроме того, у университета есть публикации в соответствующей сфере исследования в рецензируемых научных журналах и изданиях, определённых ВАК Минобрнауки России.

Соискатель имеет 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. Наиболее значимые работы соискателя: Кулькова, И.А. Модульный подход к построению сбалансированных систем материального стимулирования труда работников высокотехнологичных предприятий / И.А. Кулькова, ***Ю.А. Дегтярев*** // Социально-трудовые исследования - 2025. – №1. – С.

71-79. DOI 10.34022/2658-3712-2025-58-1-71-79 (1,05/0,52 п.л.); Кулькова, И.А. Обеспечение внутренних взаимосвязей элементов системы монетарного стимулирования труда работников высокотехнологичных компаний / И.А. Кулькова, ***Ю.А. Дегтярев*** // Экономическое развитие России. − 2025. – №1. – С. 117-122 (0,63/0,35 п.л.); ***Дегтярев, Ю.А.*** Разработка системы материального стимулирования непосредственных исполнителей работ на предприятиях, занимающихся выпуском высокотехнологичной продукции / Ю.А. Дегтярев // Экономика труда. – 2024. – Е. 11, № 11. – С. 1949-1966. – DOI 10/18334/ et/11/11/122027/ (0,76 п.л.); ***Дегтярев, Ю.А.*** Современные подходы к разработке систем материального стимулирования работников руководящего состава предприятий, занимающихся выпуском высокотехнологичной продукции / Ю.А. Дегтярев // Human Progress. − 2023. – Т. 9, Вып. 4. − С. 5. − DOI 10.34709/IM.194.5 (0,84 п.л.); ***Дегтярев, Ю.А.*** Современные подходы к формированию системы оплаты труда на научно-производственных предприятиях ОПК с учетом специфики организационной структуры управления / Ю.А. Дегтярев, В.А. Бунак // Экономика и управление в машиностроении. − 2020. − № 3. − С. 20-23 (0,31/0,16 п.л.); ***Degtyarev, Y.A.*** Specificity of the development of remuneration systems for employees of the management staff at high-tech innovative enterprises / Y.A. Degtyarev // AIP Conference Proceedings. – AIP Publishing, 2023. – Т. 2549. – №. 1. DOI: 10.1063/5.0109015 (Статья проиндексирована в международной реферативной базе данных Scopus) (0,47 п.л.).

Научные публикации автора отражают основные положения диссертационной работы, ее теоретическую и практическую значимость. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах и авторском вкладе.

На диссертацию и автореферат поступили 10 отзывов: проф. кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет водного транспорта» д.э.н., проф. Борисова А.А.; зав. кафедрой «Менеджмент и маркетинг высокотехнологичных отраслей промышленности» ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» д.э.н., проф. Голов Р.С.; профессор кафедры «Экономика и управление» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет», д.э.н., проф. Палаткин И.В.; зав. кафедрой экономической безопасности и бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», д.э.н., проф. Сапожникова Н.Г.; директор Института дизайна и пространственных искусств ФГБОУ ВО «Казанский федеральный университет», д.э.н., проф. Набиуллина К.Р., зав. кафедрой экономики и управления предприятием ФГАОУ ВО «МГТУ «СТАНКИН», д.э.н., проф. Коршунова Е.Д.; начальник отдела подготовки кадров АО «Ракетно-космический центр «Прогресс», к.э.н., доцент Щелоков Д.А.; заместитель директора дирекции по управлению персоналом АО «Туполев», к.э.н. Фролов В.П., менеджер по оценке должностей и анализу рынка ООО «КЕХ еКоммерц», к.э.н. Макрушина Е.С.; зав. кафедры экономики и управления Новосибирского технологического института (филиала) ФГБОУ ВО

«Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина» к.э.н., доц. Сапрыкина О.А.

Все отзывы являются **положительными**, в них отмечается актуальность темы диссертационного исследования, обоснованность выдвигаемых на защиту научных положений, сформулированных выводов и рекомендаций, их достоверность, научная новизна и практическая значимость. При этом отзывы содержат замечания, носящие рекомендательный и дискуссионный характер, которые могут быть объединены в три группы.

Первая группа – замечания, касающиеся предложенной в диссертационном исследовании системы факторов: непонятен подход отбора факторов, оказывающих влияние на систему стимулирования, критерии их группировки (Борисова А.А., Голов Р.С.).

Вторая группа замечаний касается методических положений модульного подхода: применим ли модульный подход к построению систем денежного стимулирования в других организациях, занятых высокоинтеллектуальным трудом (Сапожникова Н.Г.); какие еще типы систем можно задействовать для организации системы денежного стимулирования с использованием модульного подхода, какие результаты получаются при внедрении, например, сдельной системы оплаты труда и можно ли использовать различные типы систем для различных модулей (повременно-премиальную систему для одного модуля и сдельную для другого модуля) (Палаткин И.В.); из автореферата не видно какие шаги необходимо предпринять, если в результате работы схемы формирования фонда оплаты труда по принципу «сверху-вниз» в подразделении возникает ситуация, когда фонда оплаты труда не хватает на выплату окладов работникам и возможна ли такая ситуация в принципе (Коршунова Е.Д.); при распределении общих ключевых и индивидуальных ключевых показателей эффективности работников высшего звена управления не приведена аргументация отнесения того или иного показателя к той или иной должности руководителя, а также отсутствуют комментарии автора об оптимальном количестве индивидуальных показателей для одного руководителя (Набиуллина К.Р.); формулу для руководителей подразделений - основных исполнителей работ следовало бы дополнить иными индикаторами (помимо фонда оплаты труда и численности), а также предложить критерии распределения ФОТ для работников внутри подразделения (Щелоков Д.А.).

Третья группа замечаний касается апробации методического обеспечения применения модульного подхода: требуется более детальное рассмотрение критериальной базы оценки сбалансированности предложенной системы, учитывающей не только коэффициент Джинни и децильный коэффициент (Фролов В.П.); динамика коэффициента Джинни и динамика децильного коэффициента в практической части исследования по модулям М1, М2, М3 рассмотрены только на примере АО «ВПК «НПО машиностроения» (Макрушина Е.С.); в работе не достаточно раскрыт вопрос технической реализации методики, требующей регулярной обработки большого массива исходной информации, что требует

специального программного обеспечения или, по меньшей мере, стандартных вычислительных программ (Сапрыкина О.А.).

На все замечания были даны исчерпывающие ответы.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана оригинальная научная идея о применении модульного подхода к формированию системы материального денежного стимулирования работников высокотехнологичных организаций, развивающая теорию инновационного управления трудом в части определения особенностей и принципов стимулирования труда работников данных видов организаций, вытекающих из специфики их трудовой деятельности;

предложена классификация факторов, определяющих формат построения модульной системы стимулирования труда по уровням, способу воздействия и функциональному признаку, что позволяет формировать гибкие системы модулей для различных профессиональных групп работников и производственных подразделений, адаптируемых к изменениям условий функционирования организации;

доказана перспективность при организации систем стимулирования работников высокотехнологичных организаций использования модульного подхода, позволяющего при оценке трудового вклада проводить не только количественное, но и качественное измерение интеллектуальной деятельности;

введены уточнения структурно-функционального содержания понятия «модульная система материального денежного стимулирования» применительно к труду на высокотехнологичных производствах, расширяющие представления о способах организации систем стимулирования на основе декомпозиции их структурных элементов (модулей), создавая условия творческому процессу интеллектуального труда, способствуя максимизации его конечного результата с обеспечением оптимального распределения и использования имеющихся ресурсов организации.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения по совершенствованию системы стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций, основанные на теории инновационного управления трудом, что позволило определить особенности и сформулировать принципы ее формирования в компаниях, относящихся к высокотехнологичным секторам экономики;

применительно к проблематике диссертации результативно (эффективно, то есть с получением обладающих новизной результатов) использован комплекс существующих базовых методов исследования, в том числе теоретическое обобщение, логико-структурный анализ, сравнение и сопоставление, группировка и классификация, системный анализ и синтез, методы формализации, алгоритмизации и ранжирования, что позволило обосновать теоретические и методические аспекты модульного подхода к стимулированию труда на высокотехнологичных

производствах;

изложены условия достижения сбалансированности системы стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций, позволяющие обеспечивать взаимоувязку элементов (модулей) стимулирования в единую согласованную систему, исключая диспропорции ее функционирования;

раскрыто несоответствие имеющихся методов построения систем материального денежного стимулирования труда характеру и особенностям трудовой деятельности в высокотехнологичных организациях, что позволило обосновать модель функционирования модульной системы денежного стимулирования труда;

изучены генезис научных представлений о формировании систем материального денежного стимулирования работников интеллектуального труда, а также факторы, тенденции и перспективы их развития с учетом накопленного отечественного и зарубежного опыта;

проведена модернизация существующих подходов к формированию системы материального денежного стимулирования труда работников организаций высокотехнологичной сферы производства на основе использования алгоритмов синхронизации модулей и индикаторов, определяющих уровень сбалансированности системы, что позволяет избегать ее рассогласованности при изменении условий реализации производственной программы организации;

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

разработан и внедрен методический инструментарий выстраивания модульной системы стимулирования работников, формирования фондов денежного стимулирования и оплаты труда в подразделениях высокотехнологичных организаций в увязке с их планово-экономическими системами (АО «ПО «Стрела» (г. Оренбург));

определены условия практического использования методов расчета коэффициентов формирования и размера премиальной части заработной платы руководителей и работников подразделений-основных исполнителей работ при формировании стимулирующих выплат (АО «ВПК «НПО машиностроения» и АО «СЗ «ПСК НПО машиностроения» (Московская область));

создан комплекс практических рекомендаций по использованию модульной системы материального денежного стимулирования, обеспечивающий условия ее сбалансированности и эффективного функционирования (Институт экономики УрО РАН);

представлены методические рекомендации и алгоритм формирования системы материального денежного стимулирования в высокотехнологичных организациях, механизмы распределения фондов денежного стимулирования в соответствии с принципом «сверху вниз» (АО «Авангард» (Смоленская область)).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория согласуется с известными положениями теории инновационного управления трудом, концепций мотивации и стимулирования труда, результатами работ в области стимулирования труда отечественных и зарубежных исследователей;

идея базируется на обобщении и систематизации отечественного и зарубежного опыта мотивации и стимулирования труда работников организаций высокотехнологичных отраслей экономики, создания сбалансированных систем стимулирования интеллектуального труда;

использованы сравнительные оценки авторских данных и данных отечественных и международных исследований в области организации систем мотивации и стимулирования труда в высокотехнологичных организациях;

установлено качественное совпадение авторских выводов с данными, представленными в открытых источниках, касающихся исследований проблематики формирования систем мотивации и стимулирования труда;

использованы современные методики сбора и обработки данных, информация Федеральной службы государственной статистики РФ, нормативные, аналитические и стратегические материалы федеральных и региональных министерств и ведомств, , материалы научных конференций и семинаров, первичная технико-экономическая и аналитическая информация, исходные статистические данные четырех предприятий, относящихся к разным отраслям производства высокотехнологичной сферы, аналитические и методические разработки автора.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии в разработке теоретических положений, методологии исследования и методического инструментария формирования системы материального денежного стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций; сборе и обработке лично автором исходных данных, проведении аналитических исследований и расчетов, апробации результатов диссертации; подготовке автором или при его участии основных публикаций по выполненной работе, выступлении с докладами на конференциях и круглых столах с результатами выполненной работы.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: недостаточно подробно раскрыты рыночные факторы стимулирования труда, в частности, сложности привлечения молодых специалистов в высокотехнологичные организации; не в полной мере раскрыт вопрос технической реализации методики, предполагающей регулярную обработку значительных массивов исходной информации, что требует специализированного программного обеспечения; требуются дополнительные разъяснения для использования предлагаемого методического инструментария в организациях; не в полной мере раскрыты рекомендации относительно оптимального количества индивидуальных показателей стимулирования для одного руководителя.

Соискатель Дегтярев Юрий Александрович ответил на заданные в ходе заседания вопросы и привел собственную аргументацию полученных новых результатов в

области организации материального денежного стимулирования труда на высокотехнологичных производствах, подтверждающую обоснованность и достоверность выводов, сделанных в работе.

На заседании 16 декабря 2025 года диссертационный совет принял решение

за научный вклад в развитие теоретических положений и разработку на основе модульного подхода методического инструментария формирования системы материального денежного стимулирования труда в высокотехнологичных организациях, который можно квалифицировать как решение научной задачи, имеющей значение для развития знаний в области экономики труда, присудить Дегтяреву Юрию Александровичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 14 человек, из них 6 докторов наук (отдельно по каждой научной специальности рассматриваемой диссертации), участвовавших в заседании, из 14 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 13, против 1, недействительных бюллетеней - нет.

Председатель
диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор — Ольга Анатольевна Козлова

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук,
доцент — Светлана Николаевна Котлярова

16.12.2025