

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВПО «Уральский
государственный экономический
университет», доктор экономических наук,
доцент Дмитрий Андреевич Карх



[Handwritten signature]
с.м.м.др.

2014 г.

**ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ –
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический
университет»**

на диссертационную работу Неклюдовой Марины Юрьевны «Управление внутрифирменной политикой оплаты труда», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

1. Актуальность темы исследования

В условиях самостоятельности коммерческих предприятий при принятии решений, связанных с вопросами определения размера, дифференциацией, динамикой заработной платы, особое значение имеет формирование результативной внутрифирменной политики оплаты труда, способной удовлетворить интересы работника и работодателя. В диссертационном исследовании справедливо отмечено, что для наемного работника заработная плата есть основной элемент его дохода, для работодателя – существенная статья издержек производства. Поиск компромиссных решений в вопросах зарплатообразования является основной из задач внутрифирменной политики оплаты труда.

Экономические законы, интересы основных субъектов политики, стадия жизненного цикла и стратегические цели организации – те, справедливо выделенные в диссертации ключевые моменты, которые должны учитываться при принятии решений менеджментом предприятия в области оплаты труда.

Учитывая вышеизложенное, отметим, что диссертационная работа М.Ю. Неклюдовой является научным исследованием, выполненным на актуальную тему, и представляет значительный интерес для ученых, практиков, экспертов в области экономики труда и управления персоналом.

Вх. № 05-19/1-211
от 10.11.14 г.

2. Личное участие соискателя ученой степени в получении результатов, изложенных в диссертации

Рецензируемая работа характеризуется внутренним единством, последовательным изложением материала; в ней рассматриваются теоретические, методические и прикладные аспекты внутрифирменной политики оплаты труда. Содержание позволяет говорить о достаточном исследовательском уровне автора, его компетенциях в практических вопросах, связанных с темой работы. Проведенный автором в первой главе анализ ключевых показателей социально-экономического развития Российской Федерации, Тюменской области и отдельных предприятий Тюменской области позволил доказать непосредственную взаимосвязь политики доходов и заработной платы на всех перечисленных уровнях. Во второй главе автору удалось сформировать методический подход к управлению внутрифирменной политикой оплаты труда, включающий процесс управления, направления и методику оценки степени её эффективности. Логическим завершением проведенного исследования является разработка организационно-методического обеспечения процесса управления ВПОТ, представленного в третьей главе.

Диссертация содержит совокупность результатов и положений, обладающих научной новизной, которые свидетельствуют о личном вкладе автора в экономическую науку.

3. Новизна научных положений, сформулированных в диссертации

Новизна рассматриваемого диссертационного исследования заключается в развитии теоретических и методических положений по управлению внутрифирменной политикой оплаты труда.

Первым пунктом научной новизны, выделенным в рецензируемой работе, является идентификация места ВПОТ в общей системе управления трудом на предприятии, уточнение понятия и дополнение принципов формирования этой политики; обоснование взаимосвязи фундаментальных категорий «государственная политика доходов» и «внутрифирменная политика оплаты труда», что развивает теоретические положения экономики труда в отношении понятийного аппарата, лежащего в основе управления трудом (п.5.1, 5.11 паспорта специальности 08.00.05).

Достоверность данного научного положения подтверждается материалами, последовательно изложенными в тексте диссертационного исследования:

- в результате анализа отечественной и зарубежной литературы, посвященной проблеме управления трудом на предприятии (с. 14-20), М.Ю. Неклюдова приходит к выводу, что управление внутрифирменной оплатой труда является одним из ключевых блоков в общей системе управления трудом на предприятии, наряду с управлением человеческими ресурсами и организацией труда (с.25-26);

- на основе исследования публикаций, содержащих различные определения терминов «политика оплаты труда» и «политика доходов» (с.27-29), в работе выделено три основных подхода к их интерпретации (с. 30-31), что в свою очередь позволило справедливо уточнить фундаментальное понятие «внутрифирменная политика оплаты труда» (с.38-39);

- в работе произведен анализ наиболее значимых социально-экономических показателей Российской Федерации, Тюменской области и отдельных предприятий ТО за последние восемь лет (с.43-54), позволяющий автору наглядно продемонстрировать их взаимосвязь (рисунок 19, с. 54) и констатировать, что внутрифирменная политика оплаты труда является одним из основных инструментов реализации государственной политики доходов (с.54-55).

В качестве второго пункта научной новизны выделен методический подход к управлению ВПОТ, включающий процесс управления, направления и методику комплексной оценки степени эффективности политики, что необходимо для экономического обоснования управленческих решений в вопросах регулирования оплаты труда с целью повышения результативности производства (п.5.6 паспорта специальности 08.00.05).

Этот научный результат обеспечивают следующие положения диссертации:

- изучение основных функций менеджмента позволило автору предложить процесс управления ВПОТ (с.56-65), включающий в себя планирование мероприятий по совершенствованию политики, организацию, регулирование и контроль над их исполнением.

- анализ литературы, посвященной проблеме комплексной оценки эффективности использования человеческих ресурсов в организации, позволил выделить ряд подходов, позволяющих с различных сторон оценить эффективность использования трудового потенциала (с.68-72); изучение данных подходов, а также проведенное М.Ю. Неклюдовой социологическое исследование (результаты которого представлены на с.72) позволили выделить три направления оценки ВПОТ – справедливость оплаты труда, удовлетворенность работников трудом и заработной платой, эффективность персонала и затрат на оплату труда (представлены на рисунке 24, с.73);

- в работе рассмотрены частные показатели, позволяющие оценить три выделенных направления оценки ВПОТ (с.74-89), что в свою очередь позволило автору предложить алгоритм формирования интегрального показателя комплексной оценки степени эффективности политики, состоящий из четырех последовательных этапов (с. 91-105).

Третий пункт научной новизны говорит о том, что в работе разработано организационно-методическое обеспечение процесса управления ВПОТ, состоящее из ключевых регламентов и положений, что позволяет выстраивать политику в области оплаты труда в рамках стратегии развития предприятия с учетом влияния факторов внешней среды, а также устанавливает системное взаимодействие между субъектами этой политики (п.5.1, 5.3, 5.11 паспорта специальности 08.00.05).

Этот важный результат был достигнут М.Ю. Неклюдовой за счет следующего:

- изучение и анализ существующих в менеджменте методов управления (с.109-117) позволили сделать вывод о том, что регламенты являются наиболее распространенными и действенными инструментами организационных и административных методов воздействия на работника;

- управление, изменение и дополнение ВПОТ автор предлагает осуществлять посредством соответствующих инструментов регламентации, центральными среди которых должны стать: Совет по внутрифирменной политике оплаты труда, документ «ВПОТ» (с.120-129);

- на базе конкретного предприятия осуществлена апробация предложенного методического подхода к управлению ВПОТ (с. 130-144).

4. Степень достоверности и обоснованности результатов, научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационной работе

Достоверность и обоснованность научных результатов и положений, сформулированных в работе подтверждается:

- обобщением и глубоким анализом практики и научных работ отечественных и зарубежных ученых, занимающихся различными аспектами зарплатообразования;

- проведенным анализом основных социально-экономических характеристик Российской Федерации, Тюменской области и отдельных предприятий Тюменской области;

- автором применяются общенаучные и прикладные методы исследования: статистические методы, метод экспертных оценок, ранжирование, методы анализа и синтеза, логического сравнения и сопоставления, а также социологические методы сбора и обработки эмпирических данных;

- публикацией основных результатов в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, апробацией результатов на международных и всероссийских научно-практических конференциях.

5. Практическая и теоретическая значимость проведенного исследования

Исследование М.Ю. Неклюдовой имеет определенную теоретическую и практическую значимость для экономической науки. Скорректированное определение «внутрифирменной политики оплаты труда», дополненные принципы этой политики развивают теоретические положения экономики труда. Практическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке авторской методики комплексной оценки степени эффективности внутрифирменной политики оплаты труда, основанной на

расчете интегрального показателя. Данная методика может быть использована при оценке, анализе, планировании внутрифирменной политики оплаты труда предприятий различных сфер деятельности.

Таким образом, результаты и выводы диссертационного исследования могут быть рекомендованы к использованию следующими субъектами:

1. Коммерческими организациями различных сфер деятельности – при формировании, управлении, оценки внутрифирменной политики оплаты труда;

2. Научно-исследовательскими, консалтинговыми организациями - в качестве методических материалов при выполнении научно-исследовательских работ и изысканий в области оценки эффективности внутрифирменной политики оплаты труда;

3. При организации учебного процесса по дисциплинам: «Политика доходов и заработной платы», «Экономика и социология труда», «Организация, нормирование и оплата труда».

6. Замечания и дискуссионные положения по диссертационной работе

Наряду с отмеченными положительными моментами по работе имеется несколько замечаний и вопросов:

- создавая теоретическую базу управления ВПОТ, соискатель формирует соответствующую систему принципов, вместе с тем следует отметить, что перечень базовых принципов организации оплаты труда и систем мотивации, лежащих в основе авторской системы, раскрыт не достаточно полно (с.58-60); дискуссионным моментом, с нашей точки зрения, является позиционирование принципов сотрудничества и демократии в вопросах оплаты труда, гибкости политики оплаты труда в качестве новых, так как эти принципы уже используются при организации оплаты труда на предприятиях;

- в п. 2.3 диссертационного исследования (с. 89) автор утверждает, что «В настоящее время отсутствует комплексный показатель, позволяющий оценить эффективность внутрифирменной оплаты труда». Целесообразно было бы привести ссылки на информационные источники, подтверждающие это утверждение;

- направленность и нормативные значения частных показателей, вошедших в состав интегрального (с.94-101), в диссертации установлены экспертным путем, но в работе не представлены какие-либо формы анкет или опросных листов, согласно которым проводилось данное исследование;

- по поводу схемы функциональных взаимосвязей Совета по политике оплаты труда (с. 123 таблица 25), сформированной матричным способом, хотелось бы высказать замечание, что выбран не самый наглядный способ представления информации;

- рассчитанный в диссертации интегральный показатель оценки степени эффективности ВПОТ ООО «Тюмень Водоканал» (с.140-142) не представлен в динамике.

Отмеченные замечания в целом не снижают достоинств диссертационной работы и могут быть устранены в дальнейших исследованиях автора.

7. Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем

Основные положения диссертационной работы отражены в 11 научных публикациях, общим объемом 3,3 п.л. (авторских 3,09 п.л.), в том числе 3 научные работы в изданиях, входящих в перечень Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки РФ, 1 статья в коллективной монографии, 1 статья в материалах международной научной конференции, 6 статей в других научных изданиях.

Основные моменты исследования полностью отражены в автореферате к диссертационной работе.

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

Диссертационная работа М.Ю. Неклюдовой представляет собой самостоятельное исследование с элементами научной новизны, в которой на основании выполненных автором исследований сформулированы научные положения и выводы, позволяющие эффективно управлять, оценивать и регламентировать внутрифирменную политику оплаты труда.


Представленная работа соответствует критериям, предъявляемым «Положением о присуждении ученых степеней» (утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 года № 842), в частности пункту 9.

Область исследования отвечает п. 5.1, 5.3, 5.6, 5.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Таким образом, представленная к защите диссертация М.Ю. Неклюдовой «Управление внутрифирменной политикой оплат труда», представляет собой законченную научно-квалифицированную работу, содержащую новые научно обоснованные положения и разработки в области управления и оценки ВПОТ, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Отзыв на диссертацию М.Ю. Неклюдовой подготовлен кандидатом экономических наук, доцентом Федоровой Аленой Эдуардовной и утвержден на заседании кафедры Экономики труда и управления персоналом 26 сентября 2014 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой экономики труда и
управления персоналом ФГБОУ ВПО
«Уральский государственный
экономический университет»,
кандидат экономических наук,
доцент



Александр Юрьевич
Коковихин

Людмила Коковихина А.Ю. удостоверено:
Вед. спец. Ур. Небольсин Д.В.



Сведения о ведущей организации:

Почтовый адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62

тел./факс (343) 257-91-40 / (343) 257-71-47

Адрес электронной почты: usue@usue.ru

Официальный сайт: www.usue.ru