

## ОТЗЫВ

официального оппонента Стукен Татьяны Юрьевны 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)

### **Актуальность темы исследования**

Инновационный вектор развития страны предопределяет новый взгляд на ведущую составляющую производственной деятельности – работника, а также на связанный с этим весь спектр отношений по поводу использования человеческого капитала организации. Важнейшей составляющей социально-трудовых отношений, бесспорно, является оплата труда, требующая особого внимания со стороны субъекта управления, поскольку любые просчеты в ее организации способны привести к серьезным экономическим и социальным последствиям. Высокая самостоятельность российских организаций в сфере зарплатообразования, значительный удельный вес издержек на оплату труда в общих издержках, а также возрастающие требования к персоналу на фоне усиления конкуренции на товарных рынках предопределяют актуальность вопросов, связанных с управлением широким комплексом вопросов, касающихся оплаты труда.

Вместе с тем, в отечественной научной литературе интерес к проблематике формирования внутрифирменной политики оплаты труда возник сравнительно недавно, во многом - как ответ на запрос со стороны практики. При этом значительный спектр вопросов, связанных с общими и специфическими аспектами политики оплаты труда, технологиями ее разработки и реализации, оценки результативности, в настоящее время рассмотрен явно недостаточно.

Указанные обстоятельства позволяют оценить исследование М.Ю. Неклюдовой, развивающее теоретические и методические положения управления внутрифирменной политикой оплаты труда, как актуальное для широкого круга средних и крупных организаций различных видов экономической деятельности.

### **Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна**

Совокупность задач, поставленных и решенных в процессе выполнения работы, способствует раскрытию темы исследования, определяет обоснованность сформулированных научных положений, выводов и

Вх. № 05-19/1-197 1  
от 06.11.14 г.

рекомендаций. Полученные результаты работы соответствуют ее целям и задачам.

Структура работы логична, разделы взаимосвязаны, выводы аргументированы. Теоретические положения и выводы автора, методические рекомендации подкреплены необходимыми эмпирическими данными, примерами, и, в необходимых случаях, формализованы.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации, подтверждается следующим:

Во-первых, достаточным уровнем теоретического и эмпирического анализа поставленной проблемы. Автором изучены труды отечественных и зарубежных ученых в области заработной платы, управления персоналом, трудовых отношений. Всего в диссертации использованы 138 литературных источников. Авторские положения, подходы, выводы и рекомендации базируются на использовании существующих теорий.

Во-вторых, широким использованием официальных статистических данных по Российской Федерации и Тюменской области, отчетности организаций различных субъектов Российской Федерации (Тюменская область, Краснодарский край, Калужская область).

В-третьих, использованием результатов ряда авторских социологических исследований, направленных на оценку результативности внутрифирменной политики оплаты труда.

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

Во-первых, соискателю на основании критического изучения работ российских и зарубежных ученых удалось развить существующие теоретические положения экономики труда. К вкладу автора в теорию управления оплатой труда могут быть отнесены: уточнение понятия «внутрифирменная политика оплаты труда»; введение и обоснование понятия «позиция компании в области оплаты труда»; расширение направлений внутрифирменной политики оплаты труда, в том числе в части обоснования необходимости диалога и обратной связи между основными субъектами политики (с. 27-39).

Во-вторых, в рамках развития методических положений управления внутрифирменной политикой оплаты труда автором диссертации разработана модель процесса управления, включающая реализацию классических функций, конкретизированных с позиций предмета исследования: планирование (оценка существующего состояния, определение необходимости и направлений развития политики оплаты труда),

организация (реализация запланированных изменений, направленных на совершенствование политики оплаты труда), регулирование (установление взаимосвязи и взаимодействия между контрагентами политики), контроль (оценка эффективности политики после реализации мероприятий по ее совершенствованию). Предложенная модель управления внутрифирменной политикой оплаты труда (с. 56-65) имеет, по мнению оппонента, не только теоретическую, но и практическую значимость. Ее использование дает возможность организации целенаправленно формировать политику оплаты труда в соответствии с установленными целевыми критериями.

В-третьих, для реализации предложенного процесса управления разработана методика оценки эффективности внутрифирменной политики оплаты труда, включающая три направления оценки – справедливость оплаты труда, удовлетворенность трудом и заработной платой, эффективность персонала и затрат на оплату труда (с.73). Достаточно успешно в методическом аспекте решена проблема количественной оценки эффективности внутрифирменной политики оплаты труда путем формирования интегрального показателя на основе авторского пятиэтапного алгоритма (с. 90-107). Предлагаемый показатель дает возможность оценить уровень проводимой политики оплаты труда с позиций выбранных целевых критериев и может являться отправной точкой при принятии управленческих решений в сфере заработной платы.

К достоинствам работы следует отнести и то, что основные ее разработки и рекомендации доведены до стадии готовности к практическому использованию в организациях. Это касается как материалов по отбору показателей, используемых для проведения комплексной оценки политики (с. 92-103), так и организации процесса управления внутрифирменной политикой оплаты труда (с. 122-129). Следует отметить, что в качестве организационно-методического обеспечения процесса управления внутрифирменной политикой оплаты труда в диссертации представлены ключевые функциональные взаимосвязи субъектов управления, рекомендации по формированию совета по внутрифирменной политике оплаты труда, пакет основных регламентов и документов. Представляется, что использование рекомендаций автора может создать условия для проведения эффективной внутрифирменной политики оплаты труда и, в конечном итоге, достижения стратегических целей организации.

Материалы диссертации, ее основные выводы и результаты могут быть использованы:

- крупными и средними организациями различной отраслевой принадлежности - при разработке целевых ориентиров политики оплаты

труда, технологий ее реализации, оценке результативности, формировании организационных структур, занимающихся вопросами оплаты труда и определении их функционала.

- научными организациями и коллективами – при проведении исследований по проблематике управления оплатой труда, сравнительной характеристике различных моделей управления оплатой труда и оценке их результативности;

- учебными заведениями высшего и дополнительного профессионального образования - в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации экономистов и менеджеров по вопросам зарплатообразования и управления оплатой труда.

Несмотря на общую положительную оценку работы, необходимо отметить, что часть выводов и положений являются спорными и требуют дополнительной аргументации.

1. Неочевидны приведенные в диссертации выводы автора о несостоятельности проводимой государством политики доходов (см. напр., с.4), неэффективности проводимой политики доходов и заработной платы как на уровне государства, так и на уровне отдельных предприятий (с. 55). Данные выводы основаны на анализе динамики реальной заработной платы, фиксации факта ее снижения в 2009 г. по сравнению с 2008 г., а также последующего роста в посткризисный период. Представляется, что данная аргументация является недостаточной для указанных выводов.

Так известно, что в период экономического кризиса имеет место подстройка рынка труда к макроэкономическому шоку, вызванная снижением спроса на труд. Одним из наиболее действенных механизмов подстройки российского рынка труда является именно снижение реальной заработной платы. В условиях достаточно высокой жесткости законодательства о защите занятости такая реакция российского рынка труда является ожидаемой и предсказуемой. Иной тип подстройки рынка труда (через снижение преимущественно занятости) был бы возможен при изменении не только политики доходов и заработной платы, но и трудового законодательства в сторону его либерализации.

2. Несмотря на то, что в диссертации автор уделяет значительное внимание анализу понятийного аппарата, взаимосвязь отдельных понятий и категорий все же требуется уточнить.

В частности, из рисунка 1 на с. 13 неясно, относятся ли доплаты, предусмотренные трудовым законодательством, к прямым компенсациям.

Полностью соглашаясь с автором в том, что совокупный доход работника включает как материальную, так и нематериальную

составляющую, остается, нем не менее, неясным вопрос о том, почему нематериальная составляющая отнесена автором к отношениям по оплате труда (рис. 2 на с. 14). Логичнее было бы использовать иную формулировку для определения отношений, складывающихся по поводу совокупного дохода.

Кроме того, следует уточнить преимущества используемого автором подхода к разграничению понятий «управление трудом» и «управление человеческими ресурсами», а также видение организации и оплаты труда, управления человеческими ресурсами как равнопорядковых подсистем системы управления трудом (с. 26). Многие современные работы рассматривают организацию и оплату труда как функции в рамках управления человеческими ресурсами.

На наш взгляд, дополнительную ценность работе могло бы придать четкое разграничение понятий «политика оплаты труда» и «стратегия оплаты труда», а также выявление связей последней со стратегией организации вообще и стратегией управления персоналом в частности. Представляется, что проработка данных вопросов позволила бы выстроить систему рекомендаций, гибко настраиваемую и адаптированную к различным типам стратегий организаций.

3. Ряд вопросов вызывает информация, приведенная в табл. 3 на с. 40-42 «Исследование взаимосвязи политики доходов и заработной платы на макро-и микроуровне.

Во-первых, в данной таблице представлены не взаимосвязи, а элементы политики на разных уровнях.

Во-вторых, в таблице присутствуют терминологические неточности и не используемые в российской практике понятия, такие как «государственные тарифные ставки» (с. 41), «государственное социальное страхование работающего населения ... на случай безработицы», «трудовой коллективный договор» (с. 42). При этом автором не обосновывается целесообразность внесения соответствующих изменений в действующую политику доходов и заработной платы.

В-третьих, вряд ли можно согласиться с автором в необходимости установления на макроуровне минимального размера доплат и надбавок (с. 41), что лишит систему зарплатообразования необходимой гибкости и не позволит учесть все многообразие ситуаций, возникающих в практической деятельности.

4. Представляется, что некоторые методические положения, связанные с анализом и оценкой внутрифирменной политики оплаты труда, требуют доработки. К их числу относится приведенный на с. 57 показатель

«отсутствие/наличие работников, неудовлетворенных заработной платой». Наличие неудовлетворенных работников само по себе не может свидетельствовать о негативных характеристиках политики оплаты труда. Так, например, реализация политики оплаты труда, нацеленной на повышение эффективности, приводит к росту числа неудовлетворенных работников среди низкопроизводительного персонала.

Также спорным представляется тезис о реализации принципа открытости: «...должна быть открытость в отношении размеров заработной платы всех сотрудников организации, чтобы избежать конфликтных ситуаций» (с. 58). По мнению оппонента, реализация принципа открытости в таком виде не только не сократит, но значительно увеличит конфликты в организации по поводу оплаты труда. То же замечание можно отнести и к рекомендации на с. 75 относительно опроса работников с целью изучения их отношения к уровню своего дохода относительно рыночного уровня.

5. Интересны разработки автора, касающиеся методики оценки эффективности внутрифирменной политики оплаты труда (с. 73-89), иллюстрируемые материалами проведенных социологических опросов. В приложениях автором приведен инструментарий опросов, однако собственно программа социологического исследования не представлена. Данный факт не позволяет в полной мере оценить значимость результатов эмпирического исследования.

## **Заключение о соответствии диссертации требованиям**

### **Положения о присуждении ученых степеней**

Высказанные замечания не отрицают общего вывода о том, что диссертация М.Ю. Неклюдовой представляет собой целостное научное исследование, выполненное на достаточно высоком научном уровне и носящее законченный характер.

Диссертация соответствует паспорту специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п.п. 5.3 - Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений, 5.6 - Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и с результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы, 5.11 - Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный,

региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально - трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

Задачи, поставленные в диссертации, решены. Полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения обоснованы. Представленные разработки вносят вклад в решение задачи управления оплатой труда на внутрифирменном уровне, имеющей значение для развития экономики труда.

Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертации.

Таким образом, представленное исследование соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, установленным разделом II Положения о присуждении ученых степеней (утв. постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842), а его автор – Неклюдова Марина Юрьевна – заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, доцент,  
профессор кафедры экономики и  
социологии труда ФГБОУ ВПО  
«Омский государственный университет  
им. Ф.М. Достоевского»

Татьяна Юрьевна Стуken

31.10.2014 г.

Почтовый адрес:  
644077, г. Омск, пр. Мира, 55а  
ФГБОУ ВПО «Омский государственный  
университет им. Ф.М. Достоевского»  
Тел.: (3812) 67-01-04  
e-mail: rector@omsu.ru

