

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.285.12 НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПЕРВОГО
ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА», МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело №__

решение диссертационного совета от 07.06.2016 г. № 6

О присуждении Копытовой Анне Васильевне, гражданство Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Развитие методических положений по формированию системы стимулирования персонала организации» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 30 марта 2016 г., протокол № 4 диссертационным советом Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России; 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира 19; созданным приказом Минобрнауки России № 105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель, Копытова Анна Васильевна, 1988 года рождения.

В 2010 г. окончила ГОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет» по специальности «Коммерция (торговое дело)»; прикреплена соискателем ученой степени кандидата наук к кафедре менеджмента ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) с 01.12.2010 г. по 30.11.2015 г.; работает в должности ассистента кафедры управления строи-

тельством и жилищно-коммунальным хозяйством ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», Минобрнауки России.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент, Зоткина Наталия Степановна, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет», кафедра менеджмента, профессор.

Официальные оппоненты:

Половинко Владимир Семенович, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», кафедра экономики и социологии труда, заведующий кафедрой;

Санкова Лариса Викторовна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», кафедра экономической теории и экономики труда, заведующая кафедрой,

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», г. Воронеж – в своем положительном отзыве, подписанном Федченко Анной Александровной, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой экономики труда и основ управления, указала, что диссертационная работа Копытовой А.В. на тему «Развитие методических положений по формированию системы стимулирования персонала организации» представляет собой актуальное самостоятельное исследование, способствующее решению крупной научной и практической задачи – формированию рациональной системы стимулирования персонала организации, учитывающей интересы всех участников социально-трудовых отношений, что является существенным теоретическим и практическим вкладом в эконо-

мическую науку. Структура и содержание диссертации удовлетворяют требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а автор диссертации, Копытова Анна Васильевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет 20 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 20 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 4.

Другие печатные работы представлены в виде 16 статей, опубликованных в научных журналах (2), сборниках научных статей (3), сборниках материалов международных (5) и всероссийских (6) научных конференций. Общий объем публикаций – 5,54 п.л., авторский вклад – 5,06 п.л.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Копытова А.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала вуза в рамках реализации кадровой стратегии / А.В. Копытова, М.С. Гусарова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. № 4. С. 14-22 (0,37 п.л. / 0,32 п.л.).

2. Копытова А.В. Системы оплаты труда: основные элементы и их роль в стимулировании трудовой активности / А.В. Копытова, Н.С. Зоткина // Экономика и предпринимательство. 2014. № 12-2 (53-2). С. 714-719 (0,41 п.л. / 0,31 п.л.).

3. Копытова А.В. Алгоритм формирования рациональной для предприятия системы стимулирования трудовой активности работников / А.В. Копытова // Биржа интеллектуальной собственности (БИС). 2015. № 3. Т. XIV. С. 31-37 (0,45 п.л.).

4. Копытова А.В. О критериях рациональности системы стимулирования организации с позиции работодателя и работника / А.В. Копытова // Современные проблемы науки и образования (электронный журнал). – 2015. № 1. Режим доступа: URL: www.science-education.ru/121-18700 (0,5 п.л.).

На автореферат поступило 6 положительных отзывов от:

1. Воронина Александра Владимировича, доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой менеджмента, маркетинга и логистики ФГБОУ ВО «Тюменский государственный университет», г. Тюмень. Содержит вопросы: 1) Не является ли «стимулирование комфортными условиями жизни» составной частью материального стимулирования, а именно косвенным материальным стимулированием? Насколько оправдано его выделение в качестве отдельного элемента в структуре РСС? 2) Из текста автореферата не ясно, кто выступал в качестве экспертов при оценке возможности использования принципов формирования РСС в современных условиях?

2. Кульковой Инны Анатольевны, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург. Содержит вопросы и замечания: 1) В предлагаемой системе оценки степени рациональности стимулирования труда нет единого обобщающего показателя. Соискатель предлагает расчет коэффициента рациональности проводить статистическим методом, а качественную оценку – методом экспертного опроса. Как на основе двух разных видов оценки сделать однозначный вывод о рациональности? Считаем необходимым объединить обе оценки в один итоговый показатель. 2) Как показывает практика, количество разрабатываемых документов никак не сказывается на качестве управления персоналом, а лишь усложняет документооборот. Возможно ли внедрение элементов нормативно-методического инструментария по внедрению рациональной системы стимулирования в рамках Коллективного договора или других уже имеющихся кадровых документов, регулирующих договорные аспекты?

3. Логиновой Валерии Александровны, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск. Отмечено наличие положений дискуссионного характера: Спорной является необходи-

мость расчета комплексного показателя, так как общим недостатком для всех показателей такого рода является «компенсация низких значений высокими значениями частных показателей, входящих в его состав (с. 11). Как определяется показатель «пожелания сотрудников к количеству стимулирующих элементов» (с. 10-11)? Недостаточно обосновано, на наш взгляд, включение показателя «Удельный вес работников, нарушивших трудовую дисциплину за период, от общего числа работников» (депремирование) в состав показателей РСС, а тем более его максимизация (табл. 3 с.12) при условии, что более высокое значение интегрального показателя свидетельствует об эффективности РСС.

4. Солодовой Наталии Германовны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск. Вопросы: 1) Чем отличается используемое автором понятие «трудовое вознаграждение» (с. 7-8, рисунок 1) от имеющего более широкое применение термина «оплата труда»? 2) По каким критериям был осуществлен отбор предприятий для исследования особенностей и возможностей построения системы стимулирования, соответствующей предлагаемым соискателем принципам рациональности (с. 17)?

5. Юденко Марины Николаевны, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры «Экономика и менеджмент в строительстве» ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I», г. Санкт-Петербург. Содержит замечания: 1) В табл. 6 словосочетание «отрасль по ОКВЭД», на наш взгляд, некорректно, так как в общероссийском классификаторе ОКВЭД не озвучено понятие «отрасль», а речь идет о видах экономической деятельности. 2) Как можно скорректировать показатели предлагаемой системы стимулирования в условиях кризисных экономических отношений в стране, когда главным приоритетом для работника остается стабильная работа?

6. Мокроносова Александра Германовича, доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономики ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург. Содержит замечания: 1) Не совсем понятна необходимость применения формулы 2 (с. 11), в частности, не обосновано мнение автора о том, почему все три разновидности стимулирования трудовой активности персонала имеют разнозначную важность. 2) В автореферате отсутствует информация о финансовой стороне формирования РСС, нет ни бюджетов процесса внедрения, ни прогнозных результатов.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью своими достижениями в данной отрасли науки, их высокой научной компетентностью в области экономики труда.

Половинко В.С. является признанным ученым в области социально-трудовых отношений, научные интересы которого связаны с управлением, оценкой, развитием персонала, в частности, проблемами трудового вознаграждения и взаимоотношений работников и работодателей; внесшим весомый вклад в развитие теории, методологии и практики управления персоналом и его трудового вознаграждения.

Санкова Л.В. – авторитетный ученый в сфере исследования концепции достойного труда, в круг ее научных интересов попадают проблемы эффективного труда, трудового вознаграждения и стимулирования работников организации.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» – является образовательным учреждением, которое широко известно своими достижениями в области организации оплаты труда и стимулирования работников предприятия.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны теоретические и методические положения по формированию рациональной системы стимулирования персонала

организации, ориентированной на повышение эффективности производственной деятельности и конкурентоспособности предприятий за счет обоснованного выбора элементов этой системы, целенаправленно регулирующих размер компонентов трудового вознаграждения его работников;

предложен авторский методический подход, включающий методику формирования рациональной для конкретного предприятия системы стимулирования и методику оценки эффективности ее функционирования на основе количественных и качественных показателей;

доказана перспективность использования предложенных автором методик формирования, оценки и внедрения рациональной системы стимулирования как в практике организаций разных форм собственности, размера и отраслей, так и в дальнейших исследованиях в области формирования систем трудового вознаграждения;

введены в научный оборот понятия:

— «рациональная система стимулирования» как логическая, ясная (доступная), научно обоснованная, социально значимая, экономически выгодная для субъекта (работника, предприятия и т.д.) система, базирующаяся на концепциях человека разумного, экономического, рационального;

— «новая разновидность стимулирования» – стимулирование комфортными условиями жизни (учитывает предоставляемые работнику ресурсы на рабочем месте и вне его).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано положение о необходимости и возможности использования рационального подхода при построении системы стимулирования в парадигме концепции человека разумного, экономического, рационального;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс базовых методов исследования, основными из которых являются анализ, синтез, экспертная оценка, ранжирование, социологические методы сбора и обработки эмпирических данных и др., обеспечивший все-

стороннее объективное изучение рассматриваемой проблемы;

изложены теоретические положения, формирующие целостное представление о сущности стимулирования, базирующееся на сформулированных автором признаках рациональности, а также о современном состоянии и направлениях развития теоретико-методических аспектов построения систем стимулирования;

изучен генезис представлений о механизмах стимулировании работников организации, его элементах и взаимосвязи с мотивацией;

проведена модернизация традиционной видовой структуры стимулирования – к известным видам (материальному и нематериальному), обоснованно добавлена новая третья разновидность – «стимулирование комфортными условиями жизни», что отражает современную концепцию экономики труда и позволяет классифицировать затраты на персонал по функциональному признаку.

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

разработаны и внедрены:

1) в практику ряда предприятий Тюменской области: процедура проведения анализа внешней и внутренней среды организации при разработке стимулирующих инструментов для разных групп работников; способ выявления критериев рациональности системы стимулирования с позиции работника; алгоритмы формирования и внедрения рациональной системы стимулирования;

2) в учебный процесс ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный архитектурно-строительный университет» методические положения по формированию и внедрению рациональной системы стимулирования при подготовке студентами отчетов по производственной практике, чтении лекций и проведении практических занятий по дисциплинам «Экономика и социология труда», «Оплата труда персонала», «Экономика труда», «Управление персоналом», «Учет кадров и оплата труда», «Мотивация трудовой деятельности»;

определены перспективы практического использования предложенных нормативно-методических инструментов рационального стимулирования персонала организации;

представлены методические рекомендации по формированию целевых показателей, направленных на решение проблем трудовой мотивации персонала организации на основе внедрения рациональной системы его стимулирования.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

полученные в диссертации результаты **построены** на использовании известных положений, которые согласуются с содержанием исследований ранее опубликованных работ по теме диссертации;

идея развития методических положений по формированию системы стимулирования работников предприятия **базируется** на обзоре научных публикаций отечественных и зарубежных авторов; анализе и обобщении действующей практики при решении проблем стимулирования работников; на совокупности экспертных оценок специалистов в сфере социально-трудовых отношений, а также недостаточной разработанности теоретико-методических вопросов, в частности сущности и содержания процесса стимулирования работников, учитывающих одновременно интересы как работодателя, так и персонала организации;

использованы научные работы отечественных и зарубежных ученых, посвященные разработке, развитию и систематизации теоретических и практических вопросов оплаты труда и стимулирования работников предприятия;

установлено, что выводы диссертационной работы согласуются с содержанием исследований, представленных в независимых источниках по тематике диссертационного исследования.

Личный вклад соискателя состоит: в развитии теоретико-методических положений по формированию рациональной системы стимулирования работников организации, непосредственном участии соискателя на всех этапах научного исследования – от получения исходных данных, их

анализа и обобщения, до апробации полученных результатов и подготовки публикаций по выполненной работе.

Диссертация Копытовой А.В. является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи формирования рациональной системы стимулирования персонала организации, учитывающей интересы всех участников социально-трудовых отношений, что является существенным теоретическим и практическим вкладом в экономику труда.

На заседании 07 июня 2016 г. диссертационный совет принял решение присудить Копытовой А.В. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 19 человек, из них 7 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 19, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета

Ученый секретарь
диссертационного совета

07 июня 2016 года



Ильшева Нина Николаевна

Ильина Ангелина Владимировна