

ОТЗЫВ НА АВТОРЕФЕРАТ

диссертации Бобовой Аллы Сергеевны на тему: «Формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов его труда», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Оценка результатов труда выступает в качестве результирующей составляющей системы управления, формирование которой требует всестороннего учета различных аспектов деятельности занятых. Необходимо учитывать также, что отрасль телекоммуникаций является исключительно современной и быстроразвивающейся, вследствие чего отсутствует длительный опыт решения соответствующих проблем. С другой стороны, вследствие специфики трудовой деятельности в этой отрасли происходит интенсивное привлечение молодых сотрудников, что предопределяет необходимость учета социально-психологических особенностей и профессиональных качеств нового поколения. Учитывая эти обстоятельства, автор диссертационного исследования делает вывод о том, что реализация цели исследования требует всестороннего учета связей теории поколений и теорий управления.

В качестве основы исследования соискатель обосновывает инновационное развитие широко применяемой в фундаментальных исследованиях и практических разработках теории управления Y, которая выступает в качестве адекватной новым условиям формы управления в передовых компаниях. Это обстоятельство позволяет сформировать современную теоретическую базу исследования.

Несомненно, важным для достижения цели исследования выступает рассмотрение вознаграждения как совокупности материальных и нематериальных благ, структура и величина которых формируется в результате взаимодействия сторон трудовых отношений. При этом делается вывод о том, что эффективная система оплаты труда должна основываться не на идее «дележа пирога», а на принципе выигрыша обеих сторон.

Соискателем обоснован оригинальный подход к построению ценностной мотивационной формулы на основе интеграции трех ее компонент. Их ценностная природа представляется обоснованной, поскольку в полной мере учитывает характеристики самих работников, занимаемых ими должностей и результатов их труда.

Важно отметить, что ценностный характер формирования системы оплаты труда включает в себя три структурообразующие компоненты, представляющие собой инструменты материальной и нематериальной мотивации и стимулирования труда работников. Это позволяет интегрировать всю совокупность большого числа разнообразных и зачастую противонаправленно действующих факторов.

Значительное внимание уделяется автором проблеме установления соответствия постоянной и переменной части вознаграждения, которая решается с учетом значимого для большинства работников нематериального аспекта, учет которого способствует росту вовлеченности, лояльности и приверженности работников.

Следует заметить, что оценка ценностного вклада через систему ключевых показателей (KPI) требует построения всесторонне обоснованной системы таких показателей, причем она должна в полной мере отражать основные сферы интересов работников и работодателей. При этом необходимо в полной мере учитывать специфику телекоммуникационных компаний. Вместе с тем, в качестве рекомендации, можно предложить дополнить автореферат описанием совокупности требований, лежащих в основе построения систем применяемых компаниями показателей оценки.

Представленная на рассмотрение работа соответствует требованиям ВАК РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Бобова А. С., заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Директор Фонда развития
промышленности Санкт-Петербурга, к.э.н.



Евгений Зиновьевич Шапиро

Россия, 191119, Санкт-Петербург,
ул. Боровая, д. 26-28, лит. А пом. 3Н
+7 (812) 576 31 53
info@frp.spb/ru