

## ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

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

### 1. Актуальность темы исследования

Вопросы методического обеспечения управления персоналом организаций даже в условиях стабильности и предсказуемости экономической обстановки вызывали у руководителей огромный интерес. В нынешних же, динамично меняющихся, условиях функционирования компаний данная проблема приобретает особую актуальность. Значимости ей также добавляет и ситуация, развернувшаяся на рынке труда вследствие ограничений, накладываемых на компании в период пандемии Covid19, вынуждающих организации переводить сотрудников на «удаленку» или даже проводить масштабные сокращения. В столь сложных и нестандартных условиях особенно важным представляется наращивать возможности в части мотивации и стимулирования работников к эффективному и качественному труду даже вне привычных офисных границ. Поспособствовать этому может усиление роли оценки результатов труда работников в формировании методического обеспечения управления персоналом. Именно поэтому вопросы, рассматриваемые в диссертационной работе, заслуживают пристального внимания исследователей, и справедливо отмечены автором как исключительно актуальные, особенно в периоды нестабильности экономики, когда сложившаяся обстановка требует постоянного мониторинга и корректировки деятельности компаний, в том числе в части вопросов мотивации и стимулирования труда работников.

Несмотря на то, что российской и мировой наукой накоплен солидный объем знаний, на практике не учитывается должным образом вся сложность и неоднозначность изучаемых вопросов, что затрудняет выработку системных решений, соответствующих изменяющимся условиям и отвечающим критериям роста эффективности процессов управления персоналом компании.

На основании этого следует считать диссертационную работу и поставленные в ней задачи актуальными, поскольку они направлены на разработку теоретических и практических подходов к формированию методического обеспечения персоналом на основе оценки результатов труда работников, что без сомнения действительно в условиях трансформации социально-трудовых отношений последних лет.

## 2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Основные теоретические положения и научные результаты рассматриваемой диссертации носят доказательный и обоснованный характер. Это обусловлено широким анализом существующих научных взглядов по основным проблемам исследования, их обобщением и взвешенностью их оценки. Основные научные положения выведены автором на основе углубленного исследования существа рассматриваемых вопросов, различных точек зрения известных специалистов в исследуемой области. Они отличаются логичностью мышления и доказательным характером.

Сформулированные в работе выводы и рекомендации базируются на сочетании теоретического и эмпирического подходов, позволивших доказательно объяснить закономерности в развитии социально-трудовых отношений и современного рынка труда телекоммуникационной отрасли, а также особенности формирования систем мотивации и стимулирования труда персонала, в том числе в долгосрочной перспективе.

Автор корректно применяет в ходе исследования актуальные для диссертационной работы методы научного познания, использует достаточный объем достоверных эмпирических данных, грамотно их анализирует и систематизирует, высказывая собственную позицию, приводит необходимую аргументацию.

Обоснованность полученных выводов обусловлена также учетом отраслевой специфики исследуемых процессов и явлений, позволившим конкретизировать и адаптировать положения и выводы общенаучного характера к условиям и особенностям развития телекоммуникационной отрасли.

Уровень обоснованности выдвинутых положений, выводов и рекомендаций убедительно подтверждает авторскую концепцию и создает необходимые предпосылки для реализации содержащихся в диссертации предложений по формированию методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов труда работников.

## 3. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, не вызывает сомнений и подтверждается логикой исследования и структурного построения работы, в которой поставлен и

решен комплекс теоретических и научно-практических задач, адекватных изучаемым реалиям.

Автор опирается в своей работе на положения фундаментальных научных работ в области экономических теорий оплаты труда, мотивационных теорий менеджмента, теорий управления и теории поколений; учитывает требования действующей законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам регулирования социально-трудовых отношений; использует статистические данные, касающиеся деятельности участников рынка труда телекоммуникационной отрасли и их характеристик.

Результаты исследования являются достоверными, так как соответствуют действительному состоянию изучаемых процессов и явлений, определяются использованием методологии системного подхода к анализу предмета исследования. Автором выбраны адекватные методы исследования и методики расчетов, апробированные отечественными и зарубежными специалистами. Диссертационная работа характеризуется методологической обоснованностью и непротиворечивостью исходных данных, внутренней логикой, качественной интерпретацией полученных данных.

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что в ней определена роль оценки результатов труда работников в формировании методического обеспечения управления персоналом, а также в разработке принципов и методики формирования системы ценностного поощрения работников телекоммуникационной отрасли для повышения эффективности управления персоналом.

В результате диссертационного исследования получены следующие выводы и положения, имеющие научную новизну:

- Автором предложена модель управления на основе разработанной им же Теории IY и научно обоснована целесообразность ее применения в управлении персоналом организации. Отличие авторской позиции состоит в научном обосновании предложения новой формы управления для передовых компаний (инновационное управление), положенной в основу Теории IY (Innovative Y);

- В ходе исследования расширен понятийный аппарат теорий стимулирования и управления персоналом за счет введения в научный оборот новых основополагающих понятий: система ценностного поощрения, компонента Ценностного уровня ( $\mu_G$ ), компонента Ценностного вклада ( $\mu_{KPI}$ ), компонента

Ценностного мотива ( $\mu_{1Y}$ ). Это позволит учесть при формировании мотивационных формул ценностные характеристики как самих работников и оценку результатов их труда, так и занимаемых ими должностей;

- В диссертационном исследовании представлены основные характеристики эффективной системы оплаты труда, основанной на Ценностных уровне ( $\mu_G$ ), вкладе ( $\mu_{KPI}$ ) и мотиве ( $\mu_{1Y}$ ). Рассмотренный системный подход к организации стимулирования позволит совершенствовать методическое обеспечение управления персоналом, с учетом ожиданий не только работников, но и работодателей через функционирующую систему, охватывающую различные ценностные аспекты данного процесса;

- В работе предложены методические подходы к оценке результатов труда работников в системе управления персоналом телекоммуникационной отрасли на базе ценностной мотивационной формулы, состоящей как из материальной, так и из нематериальной частей. Результатом применения предложенных подходов может выступать рост вовлеченности работников, усиление их ответственности и лояльности, облегчение процессов удержания работников в среднесрочной и долгосрочной перспективе при учете стадий жизнедеятельности и развития компании в целом. Сформирован авторский подход к определению следующих понятий: «заработная плата (оплата труда)», «вознаграждение»;

- В результате исследования разработана авторская методика формирования компонент Ценностного уровня ( $\mu_G$ ), Ценностного вклада ( $\mu_{KPI}$ ), Ценностного мотива ( $\mu_{1Y}$ ), как инструментов материальной и нематериальной мотивации и стимулирования труда в методическом обеспечении управления персоналом;

- Разработана экономико-математическая модель зависимости системы ценностного поощрения работников от факторов, определяющих результаты и эффективность их работы.

#### 4. Теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии научно-методического инструментария и методического обеспечения в области оценки результатов труда, позволяющих увязывать принципы формирования мотивационных зарплатных формул с методическими аспектами управления персоналом организаций.

Практическая значимость исследования обусловлена возможностью использования телекоммуникационными компаниями основных результатов и

выводов, полученных в ходе исследования при разработке эффективной системы оплаты труда и систем материального стимулирования, отвечающих задачам управления персоналом в компаниях, а также возможностью использования положений и выводов диссертационного исследования при подготовке специалистов в области менеджмента.

Результаты исследования также представляют интерес для учебного процесса, поскольку могут быть использованы при преподавании ряда академических дисциплин, тематика которых связана с развитием методического обеспечения в области управления персоналом.

Вместе с тем, положительно оценивая представленную диссертационную работу, следует высказать и ряд критических замечаний, а также указать на дискуссионные вопросы:

1. В параграфе 2.1 при анализе обстановки, сложившейся на рынке телекоммуникационных услуг в 2020 – 2021 гг. автор подчеркивает тот факт, что на отрасль существенное влияние оказала ситуация, вызванная пандемией коронавируса. Это, по мнению автора, свидетельствует о необходимости выделить ряд организационных перспектив и задач, стоящих перед телекоммуникационными компаниями на сегодняшний момент, с чем, безусловно, можно согласиться. Однако, на наш взгляд, техническим особенностям реализации авторских предложений в условиях пандемии, уделено в работе недостаточно внимания.

2. При рассмотрении вопросов повышения эффективности управления персоналом компаний телекоммуникационной отрасли автором не учитываются возможности разработанных и реализованных федеральных программ поддержки предприятий в пандемический и постпандемический периоды.

3. В диссертации потребности работников рассматриваются комплексно, в том числе с учетом развитости у персонала потребностей нематериального характера, в то же время, анализ возрастных характеристик портрета соискателей в телекоммуникационной отрасли свидетельствует о преобладании среди соискателей молодежи и лиц среднего возраста, потребности которых часто сводятся к материальной стороне вопроса. Таким образом, есть пожелание учесть в дальнейших исследованиях этот момент.

5. Соответствие диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Анализ выполненной диссертантом работы позволяет сделать вывод о том, что она является законченным научно-квалификационным исследованием, имеющим научную и практическую значимость. Проведенное автором исследование является существенным вкладом в теорию и практику обеспечения эффективности функционирования систем мотивации и стимулирования на предприятиях, а также в целом в методическое обеспечение управления персоналом в телекоммуникационной отрасли.

Диссертация Бобовой А.С. является завершенной научно-исследовательской работой, в которой представлено решение актуальной научной задачи, связанной с разработкой теоретических положений и методических рекомендаций, направленных на формирование методического обеспечения управления персоналом на основе оценки результатов его труда. Диссертационная работа соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор Бобова Алла Сергеевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Профессор кафедры экономической социологии  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет»  
доктор экономических наук (08.00.01),  
доцент

*Тарап*

Тарандо Елена Евгеньевна

191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, 9-й подъезд  
8 (812) 710-00-77; soc@soc.pu.ru; https://soc.spbu.ru

*Легкую перепись руки Е.Е. Тарандо  
уостоверю.*

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА  
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ  
Л. П. ХОМУТСКАЯ

07.10.2021

