



ул. Лобачевского, дом 90, Москва, 119454, тел. 8 499-432-33-81, факс 432-33-70
Lobachevsky str. 90, Moscow, 119454, tel. 8 499-432-33-81, fax 432-33-70
ИНН 7729111625; ОГРН 1037739274693; КПП 772901001
e-mail: info@atiso.ru; www.atiso.ru

134/4.5-1235

18.10.2021



ОТВЕРЖДАЮ
Ректор ОУН ВО «АТиСО»
к. экон. н. Кузьмина Н.Н.

«18» октября 2021 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Академии труда и социальных отношений на диссертацию Бобовой Аллы Сергеевны на тему «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)

Актуальность исследования. Проблема разработки методического обеспечения управления персоналом в последнее время представляет особую значимость ввиду многообразия подходов и форм к осуществлению данного процесса, что безусловно усложняет его и снижает эффективность внедряемых мероприятий. Разработка и систематизация теоретической и методологической базы обеспечения управления персоналом, оценки результатов труда работников, построения систем стимулирования и формирования трудового вознаграждения, позволит унифицировать систему критериев, учитывающих отраслевую специфику функционирования предприятий, адаптируя под-

ходы к управлению персоналом к текущим и стратегическим потребностям компаний. Особенно стоит отметить наблюдающийся дефицит исследований, оценивающих отличительные характеристики поведения различных поколенческих групп работников, что не способствует росту эффективности, разрабатываемых на предприятиях систем стимулирования. На данную проблему можно взглянуть с двух сторон: во-первых, безусловно, требуют внимания вопросы внедрения эффективной оценки результатов труда в методическое обеспечение управления персоналом; во-вторых, прослеживается необходимость в обеспечении условий для формирования мотивационных зарплатных формул, не только отвечающих стратегическим задачам компаний, но и охватывающих интересы работников всех поколенческих групп. Кроме того, состояние теоретико-методологической разработанности проблемы совершенствования систем стимулирования на предприятиях телекоммуникационной отрасли характеризуется фрагментарностью и низким уровнем систематизации. Данные вопросы предметно рассматриваются и решаются в представленном Бобовой А.С. диссертационном исследовании, что позволяет сделать вывод о том, что тема диссертационной работы Бобовой А.С. безусловно является актуальной.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов.

В диссертационном исследовании Бобовой А.С. представлена достаточно взвешенная и аргументированная авторская точка зрения в части исследования теоретико-методологического инструментария в разрезе анализа постулатов экономических теорий оплаты труда в ретроспективе (параграф 1.1). Особого научного внимания заслуживают выявленные и обоснованные Бобовой А.С. закономерности в области эволюции подходов к оценке результатов труда работников (с.26).

Значимыми для развития экономических наук представляются положения диссертационной работы Бобовой А.С., в которых устанавливается приоритет всестороннего исследования особенностей разработки систем материального стимулирования работников (параграф 1.2). Телекоммуникационные

компания особенно испытывают острую потребность в таких разработках ввиду высокой динамичности рынка телекоммуникационных услуг и часто встречающейся кадровой недостаточности отрасли, поэтому акцент на этом вопросе в диссертации совершенно правомерен. Интерес с научной точки зрения также представляет авторский подход к обоснованию особенностей разработки систем материального стимулирования не только в контексте выбора способа организации заработной платы на предприятии, но и с точки зрения применения системы материального стимулирования в качестве одного из индикаторов оценки результатов труда работников (с.30).

Нельзя не согласиться с выводом Бобовой А.С. о том, что предметный анализ категории «оплата труда» показывает наличие ярко выраженного дуализма данной категории, выражающегося в ее двойственной природе, сочетающей в себе противоположные интересы: работодателя, воспринимающего оплату труда как расходы и стремящегося к их минимизации, и работника, получающего доход от фактора труда и желающего его максимизировать, из чего следует, что залогом эффективности зарплатной политики является объединение этих двух интересов, выражающееся в снижении издержек организации на труд в расчете на одну единицу продукции, при одновременном росте средней заработной платы сотрудников (с.41).

Примечательным, по нашему мнению, является подход к формированию методического обеспечения управления персоналом, предлагаемый Бобовой А.С., и базирующийся на основе трансформации стимулирующей мотивационной формулы, рассматриваемой автором с точки зрения стимулирующей функции и с точки зрения мотивационной составляющей (параграф 1.3). Особо стоит отметить, что данная трансформация основывается на авторской методике формирования трехкомпонентной ценностной мотивационной формулы, причем в основу одной из компонент формулы заложен авторский анализ положений Теории поколений и Теорий управления, позволивший выявить корреляцию постулатов данных теорий, положенную в основу методического обеспечения управления персоналом, разработанного

автором (с.48, с 58).

Результаты исследования автором диссертации современных условий и тенденций в области управления персоналом в телекоммуникационной отрасли следует признать достаточно убедительными и представляющими научный интерес (параграф 2.1). Также следует согласиться с автором диссертационного исследования, что предприятия этой отрасли должны усилить внимание к ряду организационных задач, стоящих перед компаниями в современных условиях, характеризующихся снижением роста в отрасли, ввиду дополнительных инвестиций, падением выручки в текущем периоде (на фоне пандемии Covid19) и потенциалом к росту и бурному развитию телекоммуникационных услуг в постпандемийный период в связи со всеобщей цифровизацией населения в долгосрочной перспективе. Целесообразно также упомянуть, что рассматриваемые автором задачи, такие, как внедрение дисциплинированного мышления, систем оценки результатов труда, позволяющих стимулировать производительность и качество труда, разработка мотивационных схем взаимодействия с работниками и т. п., недостижимы в полном объеме без формирования в компании высококвалифицированной и профессиональной команды, что и подчеркивается Бобовой А.С. в работе (с.63).

Интерес с научной точки зрения представляют положения диссертационной работы, в которых представлены результаты исследования в части формулирования принципов и методики формирования компонент ценностной мотивационной формулы, разработанной автором (параграф 2.2). Особое внимание на себя обращают конструктивные авторские предложения по интеграции компонент формулы, каждая из которых отражает определенную область интересов как работника, так и работодателя (с. 77).

Подход к формированию эффективной системы оплаты труда или ЭСОТ, основанный на взаимосвязи экономических теорий оплаты труда, рассмотренных автором в работе и ценностных компонент, сформированных автором в рамках разработки ценностной мотивационной формулы, с научной

точки зрения, без сомнения, конструктивен, что предопределяет его особую научную значимость (с. 78-79). Этот вывод распространяется и на схему, отражающую основные характеристики ЭСОТ, основанной на Ценностных — уровне, вкладе и мотиве, приведенную в диссертационной работе на странице 80.

Аргументы в пользу необходимости разработки методического обеспечения управления персоналом на основе результатов оценки его труда и, в частности, совершенствования управления системами стимулирования и мотивации следует считать убедительными (параграф 2.3). В особенности это явственно представляется в свете рекомендаций по формированию ценностной мотивационной формулы, сформулированных Бобовой А.С. и отражающих содержательную суть компонент формулы, внедрение которых направлено на достижение роста мотивации работников, их стимулирование, и выработки стиля руководства, формирующего эффективные принципы нематериального стимулирования в системе управления персоналом компании (с. 114).

Невозможно также не отметить скрупулезный подход автора к апробации вышеупомянутых разработок на практике (параграф 3.1). Авторские рекомендации по практическому применению концепции управления персоналом на основе компонент ценностных уровня и вклада, представлены развернуто и планомерно, а также наглядно визуализированы, поэтому представляют существенную значимость для развития экономических наук (с.116-129).

Сформированное автором диссертации концептуальное представление о порядке внедрения в ценностную мотивационную формулу компоненты Ценностного мотива, основанной на корреляции Теории поколений и Теорий управления, и формирующей принципы нематериального стимулирования в системе управления персоналом компании заслуживает особого научного внимания (параграф 3.2). Стратегия формирования такой компоненты, предложенная автором, проработана на достаточно высоком уровне, результаты

исследования представлены наглядно, наиболее и наименее комплементарные сочетания теорий, выявленные в ходе исследования, четко обозначены и поэтому представляют интерес не только для науки, но и для практики (с.134-138). Также безусловного внимания заслуживает теория инновационного управления ГУ, разработанная автором в ходе исследования, и отражающая новую форму управления для передовых компаний. Особенно существенным представляется то, что концептуальные характеристики данной теории уже находят подтверждение на практике в силу трансформации организационно-экономических условий рынка труда в период пандемии в 2020–2021 гг. (с. 138-139).

Однако, по нашему мнению, особую ценность представляет комплексная математическая модель ценностной мотивационной формулы, разработанная Бобовой А.С. в ходе исследования (параграф 3.3.). Причем, в качестве заключительного этапа исследования автор пересмотрел ряд терминов, применяемых в работе, и расширил понятийный аппарат теорий стимулирования и управления персоналом за счет введения в научный оборот нового основополагающего понятия - система ценностного поощрения, обозначив таким образом разработанное в ходе исследования методическое обеспечение управления персоналом и представив в диссертации подробную интерпретацию вышеуказанного термина. Целесообразность подобных действий, несомненно, подтверждается спроектированной автором экономико-математической моделью (с. 144).

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Полученные в диссертационном исследовании результаты и выводы рекомендуется использовать не только предприятиям телекоммуникационной отрасли, на примере которой проводилось данное исследование; также с ними рекомендуется ознакомиться и другим организациям, независимо от отраслевой принадлежности и организационно-правовой формы ввиду высокого потенциала к применению, полученных в ходе исследования результатов. Кро-

ме того, целесообразно отметить возможность использования положений и выводов диссертационного исследования при подготовке специалистов в области менеджмента и управления персоналом, в т.ч. в рамках подготовки методического обеспечения учебного плана по направлению 38.04.02 «Менеджмент» и 38.04.03 «Управление персоналом».

В качестве замечаний необходимо отметить следующее.

1. В диссертационной работе справедливо полагается, что разработка эффективной системы оплаты труда на основе сформированной автором ценностной мотивационной формулы как методического обеспечения управления персоналом играет ключевую роль в обеспечении роста мотивации персонала, а, стало быть, влияет на эффективность результатов его труда (с.78). Однако механизм достижения этой цели посредством применения научных концепций мотивационных теорий в менеджменте в диссертационном исследовании в полной мере не раскрыт.

2. Удовлетворение потребностей и ожиданий работников и работодателей сбалансированным образом, о необходимости которого упоминается на стр. 67 диссертационного исследования, действительно во многом предопределяется эффективностью системы оплаты труда, функционирующей на предприятии. К числу таких потребностей работников можно отнести их материальную заинтересованность во взаимодействии с работодателем на рынке труда. Особенности такого взаимодействия, в частности, по поводу ожидаемого уровня оплаты труда работников телекоммуникационной отрасли, можно было бы уделить больше внимания.

3. На стр.74 Бобова А.С. правомерно отмечает необходимость увязывания подходов к управлению персоналом с этапом жизнедеятельности компании, а также отмечает некоторые ярко выраженные изменения в организационной среде компании, стиле управления, основных задачах и отношении к ним сотрудников, которые следует ожидать при переходе с одного этапа жизнедеятельности организации на другой, но не указывает, как точно определить момент возникновения необходимости трансформации таких подхо-

дов. Однако указанные замечания не снижают ценности выполненного исследования.

Диссертация Бобовой А.С. соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв подготовил
профессор кафедры экономики труда
и управления персоналом экономического
факультета ОУП ВО «АТиСО»
д-р. экон. н., профессор

Сергей Александрович Карташов

Подпись руки
Сергей Александрович
Начальник
отдела кадров



Отзыв на диссертацию Бобовой А.С. обсужден на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 12.10.2021 года (протокол №3).

Заведующий кафедрой экономики труда
и управления персоналом экономического
факультета ОУП ВО «АТиСО», к.экон.н., доцент

Сергей Александрович Шапиро

Подпись руки
Сергей Александрович
Начальник
отдела кадров

