

В диссертационный совет Д 212.214.05,
созданный на базе ФГБОУ ВПО «Самарский
государственный экономический университет»

ОТЗЫВ

официального оппонента о диссертации Депутатовой Людмилы Николаевны «Система мотивации интеллектуального труда работников (на примере промышленных предприятий Пермского края)» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

Актуальность темы диссертационного исследования

Развитие страны, региона и муниципального образования во многом зависит от того, насколько эффективно используется человеческий капитал на конкретном предприятии. Однако в практической деятельности большинство предприятий не проводят комплексную политику, направленную на активизацию способностей и возможностей персонала.

Своевременность темы диссертационного исследования объясняется тем, что в условиях инновационного развития экономики России особое значение приобретает применение эффективных подходов к построению системы мотивации интеллектуального труда на промышленных предприятиях.

Актуальность научной проблематики выполненного исследования не вызывает сомнения, прежде всего, по той причине, что в диссертации затрагивается одна из важнейших и дискуссионных тем экономической науки, связанная с совершенствованием системы мотивации труда работников на предприятии. Обозначенная тема вызывает интерес не только из теоретических соображений, она связана с насущной потребностью

практики промышленных предприятий в новых методах и инструментах активизации интеллектуального потенциала сотрудников.

Методология и методика диссертационного исследования

Теоретико-методологической основой диссертации являются фундаментальные работы отечественных и зарубежных ученых, исследующих вопросы мотивации труда и активизации интеллектуального потенциала работников, отечественные и зарубежные практические достижения в этой области.

Методическую основу работы, позволившую глубоко исследовать проблему и сделать соответствующие выводы, составили методы системного и процессного исследования, экономико-статистического, сравнительного, формально-логического и функционального анализа, моделирования, табличной и графической интерпретации теоретических и эмпирических данных.

Эмпирической базой исследования стали материалы анкет, а также наблюдения, проведенные лично автором на промышленных предприятиях, представленных на территории Пермского края, - ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиал ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго».

Информационной базой исследования послужили федеральные нормативно-правовые акты, материалы Федеральной службы государственной статистики, материалы научно-практических конференций, аналитические статьи в ведущих периодических изданиях, методические и справочные материалы; официальные информационные данные, размещенные на интернет-сайтах, текущая документация и данные статистической отчетности исследуемых промышленных предприятий.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций исследования убедительно подтверждается опытом применения методики оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом, внедрением

функциональной модели организации интеллектуального труда, форм стимулирования работников, о чем свидетельствуют справки о внедрении из ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиала ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго»; широким обсуждением на международных, всероссийских, региональных научно-практических конференциях в период 2009-2013 гг; публикациями основных положений диссертационного исследования в рецензируемых научных изданиях, в том числе изданиях, рекомендуемых ВАК для публикации материалов кандидатских и докторских диссертаций.

Новизна и достоверность результатов исследования

Научная новизна результатов заключается в разработке и обосновании теоретических и методических рекомендаций по совершенствованию системы мотивации интеллектуального труда работников на предприятии.

В ходе исследования сложившейся системы мотивации интеллектуального труда было проведено анкетирование более 200 работников трех различных промышленных предприятий Пермского края: ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиал ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго». В результате применения методики оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом было установлено, что компании ЗАО «Полиэкс» и ЗАО «Стройинтер» имеют преимущественно удовлетворенный уровень, в то время как филиал ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго» - условно удовлетворенный. Разработка и внедрение мероприятий по совершенствованию системы мотивации интеллектуального труда в 2013г. позволили значительно повысить удовлетворенность интеллектуальным трудом и повлияли на рост рентабельности затрат исследуемых предприятий.

Наиболее значимые научные результаты исследования заключаются в следующем:

1. Разработана и дополнена авторскими уточнениями классификация видов труда и предложена авторская трактовка понятия «интеллектуальный труд», учитывающая этапы генерации материализованного знания (с. 30-34).

2. Определена система мотивации интеллектуального труда работников как совокупность взаимосвязанных форм мотивации и организационно-мотивационных механизмов, опирающихся на четыре элемента организации интеллектуального труда: «Ресурс», «Основа», «Процесс», «Результат» (с. 97).

3. Предложена в качестве организационно-мотивационного механизма функциональная модель организации интеллектуального труда, способствующая рациональному распределению прав и обязанностей руководителя и работника интеллектуального труда (с. 127-129).

4. Разработана на основе элементов организации интеллектуального труда методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом работников как инструмент мониторинга состояния системы мотивации интеллектуального труда (с.88-102).

5. Предложена система стимулирования интеллектуального труда, включающая схему распределения премиального вознаграждения по уровням компетентности и эффективности, определенные формы стимулирования по показателям результативности интеллектуального труда и организационные мероприятия по совершенствованию системы мотивации труда (с.134-138). Данная система стимулирования использует комплексный подход к определению форм стимулирования и организационно-мотивационных механизмов для активизации интеллектуального потенциала работников предприятия.

Существенным достоинством диссертационного исследования Депутатовой Л.Н. является практическое использование предложенных решений в деятельности промышленных предприятий. Апробация основных положений и рекомендаций диссертации была осуществлена автором на промышленных предприятиях Пермского края, руководители которых заинтересованы в активизации интеллектуального потенциала, развитии системы оплаты трудового вклада, совершенствовании стиля управления

интеллектуальным трудом (ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиал ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго»).

Теоретические и методические положения диссертации доведены до стадии практических рекомендаций и представляют прикладной интерес для большинства российских промышленных предприятий, функционирующих в реальном секторе экономики, поскольку учитывают особенности, сложившиеся в этой отрасли.

Практические рекомендации могут быть использованы как руководство по формированию системы мотивации интеллектуального труда работников предприятия. Они также могут применяться субъектами отечественной экономики для повышения конкурентоспособности за счет улучшения качества интеллектуального капитала.

Считаем возможным направить результаты диссертационного исследования Депутатовой Л.Н. в высшие учебные заведения для использования их в образовательном процессе при подготовке бакалавров экономики при чтении лекций по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда», «Управление качеством», «Тренинг профессионального роста».

Теоретические выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, могут послужить основой дальнейших исследований в области мотивации интеллектуального труда. Представляется целесообразным продолжить работу по определению значимости интеллектуального труда для управления знаниями компании, раскрытию сущности основных элементов системы мотивации интеллектуального труда, развитию концепции элементов организации интеллектуального труда, уточнению организационно-мотивационных механизмов. Данные положения будут иметь практическую и теоретическую ценность.

Основные положения диссертационного исследования и авторские разработки служат развитию теории экономики труда, в том числе

концепции построения эффективной системы мотивации интеллектуального труда на базе развития интеллектуального капитала предприятия.

Авторская методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом работников базируется на применении разнообразных методик оценки системы мотивации труда. Предложенная функциональная модель организации интеллектуального труда и комплексная система стимулирования интеллектуального труда, включающая схему распределения премиального вознаграждения и показатели результативности интеллектуального труда, прошли успешную апробацию на промышленных предприятиях Пермского края. Автором были предложены четыре базовые элемента организации интеллектуального труда: «Ресурс», «Основа», «Процесс», «Результат». Данные элементы явились базисом формирования системы мотивации интеллектуального труда работников промышленных предприятий.

Достоверность результатов диссертационного исследования подтверждается использованием в качестве теоретической и методической базы фундаментальных работ отечественных и зарубежных ученых в области исследования мотивации труда и управления знаниями; применением системного подхода, методов моделирования, анализа и синтеза, статистического, сравнительного и логического анализа; формально-логического, функционального, процессного исследования, использованием репрезентативной статистической отчетности ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиала ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго».

Достоверность результатов исследования подтверждается их внедрением в практику деятельности промышленных предприятий Пермского края и учебный процесс ВУЗА, апробацией на научно-практических конференциях различного ранга в период 2009-2013гг., публикацией статей в ведущих рецензируемых научных изданиях.

Замечания по диссертации

Положительно оценивая диссертацию в целом, отмечая теоретическую и практическую значимость полученных результатов, следует высказать отдельные замечания по работе, которые не снижают ее общего научного уровня и носят в большей степени рекомендательный характер:

1. В диссертационной работе учтена классификация Генкина Б.М., включающая регламентированный и творческий труд. Однако представляет интерес, как духовный труд, по классификации Генкина Б.М., соотносится с приведенной автором классификацией труда.

2. В таблице 20 на стр. 104 представлены оценки уровня удовлетворенности интеллектуальным трудом работников промышленных предприятий Пермского края, однако более интересным результатом анализа могла стать оценка тенденций для каждой отрасли.

3. При анализе методик оценки систем мотивации труда (с. 79-87) были выявлены различные показатели в качестве предмета исследования. Тем не менее, авторская методика оценки использует в качестве предмета исследования удовлетворенность интеллектуальным трудом, что требует разъяснения.

Указанные замечания не снижают научной и практической значимости выполненной автором работы, ее структура и содержание соответствуют цели и задачам исследования. Автореферат и опубликованные работы достаточно полно отражают содержание диссертации.

Соответствие диссертационной работы требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Депутатовой Л.Н. представляет собой самостоятельное, завершённое исследование, выполненное на достаточно высоком научном уровне. Полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения обоснованны.

второреферат соответствует содержанию диссертации. Опубликованные статьи отражают основные положения и выводы диссертационного исследования.

Диссертационная работа соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24 сентября 2013г., а её автор, Депутатова Людмила Николаевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук, специальность 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда».

Официальный оппонент-
руководитель Центра исследований
социальноэкономической динамики
ФГБУН Института экономики
Уральского отделения
Российской академии наук,
доктор экономических наук,
профессор

27 ноября 2014г.

ФГБУН «Институт экономики
Уральского отделения РАН»,
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, д. 29,
тел. (8343) 3716772, (343)3714536
web-сайт: <http://www.uiec.ru/>
e-mail: Olga137@mail.ru

О.А. Козлова

Ольга Анатольевна Козлова

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
и.о. Учёный секретарь
Института экономики УрО РАН
к.э.н. доц. Полянская

