

«УТВЕРЖДАЮ»



Проректор по научной работе
ФГБОУ ВПО «Российский
государственный университет нефти
и газа имени И. М. Губкина»
доктор технических наук, профессор

А.В. Мурадов

« 08 » 12 2014 г.

Отзыв

ведущей организации на диссертацию Депутатовой Людмилы Николаевны «Система мотивации интеллектуального труда работников (на примере промышленных предприятий Пермского края)», представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: (экономика труда)»

Актуальность темы диссертационного исследования

В условиях неразвитости отечественного рынка труда и высокой конкуренции высококвалифицированных специалистов предприятия заинтересованы в создании эффективной системы мотивации интеллектуального труда работников, включающей формы стимулирования, схемы оплаты труда, стиля управления и организации труда. Внедряемая система мотивации должна быть ориентирована на сближение интересов работника и организации и обеспечивать удовлетворение потребностей сотрудников. Формирование мотивации работников, направленной на раскрытие интеллектуального потенциала, на развитие интеллектуального капитала, для промышленных предприятий является сложной практической задачей, предполагающей решение ряда экономических, психологических и организационных задач.

Интеллектуальный капитал компании, источником которого является труд, в экономике знаний становится доминирующим фактором инновационного развития организаций. Создание системы мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях направлено, прежде всего, на повышение инновационного потенциала компании. Модернизация и инновационное развитие российской экономики являются приоритетными направлениями политики страны, что определяет систему мотивации как важный инструмент активизации создания и внедрения инноваций в отрасли.

Вместе с тем, многочисленные зарубежные и российские исследования в сфере управления трудом затрагивают только отдельные аспекты повышения отдачи от интеллектуального труда. В настоящее время вопросы развития мотивации работников, в том числе в области совершенствования системы мотивации интеллектуального труда работников, становятся все более актуальными. Особенности функционирования промышленных предприятий устанавливают проблемы организации и стимулирования интеллектуального труда работников. Наличие проблем в области развития теоретических положений, методического обеспечения системы мотивации интеллектуального труда на промышленных предприятиях актуализирует диссертационную работу Л.Н. Депутатовой.

**Научная новизна исследования и полученных результатов,
выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании и разработке методических подходов и практических рекомендаций по совершенствованию системы мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях, направленных на инновационное развитие в сложных условиях нестабильной внешней среды.

Результаты, содержащиеся в диссертации Л.Н. Депутатовой, имеют определенную научную ценность. Основные результаты, полученные соискателем, выражаются в следующем:

- выявлено изменение структуры трудовых классов обществ в разных общественных формациях, отражающее приоритет обслуживающего и креативного классов в постиндустриальном обществе (с. 13-14);
- предложены этапы трансформации знания (личностные знания, кодифицированные знания, компетентностные знания, материализованные знания), обеспечивающие интеллектуальный труд (с. 34-35);
- выявлена структура человеческого и интеллектуального капитала, являющаяся результатом репродуктивного и интеллектуального труда и позволяющая определить условия, обеспечивающие интеллектуальный труд (с. 40-42);
- определены психологические условия поддержания и развития качеств творческой личности, способствующие интеллектуальному труду (с. 54-56);
- сопоставлены классификации потребностей, разработанные отечественными и зарубежными авторами (с. 61-62), что позволило выделить и определить специфические потребности работника интеллектуального труда (с. 63-65);
- определены условия функционирования системы организации интеллектуального труда (с. 110-112);
- предложены элементы организации интеллектуального труда («Ресурс», «Основа», «Процесс», «Результат»), способствующие кругообороту знания в компании (с. 93-97);
- определено влияние конкретных форм стимулирования на составляющие элементы организации интеллектуального труда (с. 113).

К новым научно-практическим результатам можно отнести следующие положения диссертационного исследования Депутатовой Л.Н.:

- уточнен понятийный аппарат в части раскрытия сущности интеллектуального труда, выделены его основополагающие характеристики (с. 30-34);
- уточнено понятие «система мотивации интеллектуального труда», раскрывающее состав и способы взаимодействия элементов системы (с. 97);
- разработана методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом в качестве инструмента мониторинга состояния системы мотивации интеллектуального труда работников предприятия (с. 89-91);
- проведена оценка удовлетворенности интеллектуальным трудом на девяти промышленных предприятиях Пермского края, осуществлена визуализация полученных результатов (с. 103-107);
- разработана функциональная модель организации интеллектуального труда в качестве организационно-мотивационного механизма (с. 127-129);
- разработаны и проведены мероприятия по совершенствованию системы мотивации интеллектуального труда работников в ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиале ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго», включающие внедрение функциональной модели организации интеллектуального труда, адаптированных форм стимулирования и схемы перераспределения премиального вознаграждения (с. 132-144).

Достоверность наиболее существенных положений, выводов и практических рекомендаций диссертационного исследования подтверждается публикациями автора, в том числе 11 статьями в изданиях, определенных ВАК, докладами на международных и всероссийских научно-практических конференциях в период 2009-2013 гг.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям

Диссертационное исследование Л.Н. Депутатовой написано на актуальную тему, содержит решение важных проблем, связанных с совершенствованием системы мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях, вносит определенный вклад в развитие экономики труда, имеет научную новизну и практическую значимость, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня.

Значимость для науки и практики полученных соискателем результатов

Результаты, полученные в процессе исследования, способствуют дальнейшему развитию комплекса научных знаний в области современных тенденций развития системы мотивации работников предприятия.

Теоретические и методические положения работы доведены автором до конкретных рекомендаций и апробированы на промышленных предприятиях Пермского края, что позволяет использовать их на любом промышленном предприятии.

Конкретные рекомендации по использованию результатов диссертационной работы

Теоретические и практические рекомендации пригодны для совершенствования системы мотивации труда работников при стратегическом и оперативном планировании в практике реформирования системы менеджмента промышленных предприятий.

Методические разработки и материалы диссертационного исследования рекомендуются для применения в учебном процессе высших учебных заведений по направлению «Экономика» при изучении таких дисциплин, как «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда», «Управление качеством», «Тренинг профессионального роста».

**Степень обоснованности и достоверности результатов
проведенного исследования, выводов и рекомендаций,
сформулированных в диссертации**

Теоретической базой исследования явились научные труды отечественных и зарубежных авторов по актуальным вопросам мотивации труда, развития интеллектуального капитала, экономики знаний.

Обоснованность наиболее существенных положений, выводов и практических рекомендаций диссертационного исследования обеспечивается комплексным применением существующих методов исследования, использованием статистических и справочных материалов, нормативных, методических материалов, сведений, полученных в ходе самостоятельных исследований, данных отчетности, публикаций по теме исследования в периодических изданиях.

Практические рекомендации апробированы в деятельности промышленных предприятий Пермского края, о чем свидетельствуют справки о внедрении, полученные в ЗАО «Полиэкс», ЗАО «Стройинтер», филиале ОАО «МРСК Урала» - «Пермэнерго».

Внутреннее единство структуры работы

Цель, основные задачи и логика исследования определили структуру диссертационного исследования, состоящего из введения, трех глав основной части, заключения, библиографического списка и приложений.

В первой главе «Теоретические аспекты исследования интеллектуального труда работников» рассмотрены понятия «физический труд», «умственный труд», «рутинный труд», «творческий труд», «репродуктивный (регламентированный) труд», «интеллектуальный труд». Проанализирован вопрос о взаимосвязи указанных понятий. В работе исследован ряд подходов к пониманию интеллектуального труда. На основании исследованных теоретических положений автором сформулировано определение интеллектуального труда, включающее

этапы трансформации различных видов знания в компании (личностные знания, кодифицированные знания, компетентностные знания, материализованные знания).

В третьем параграфе первой главы проведено исследование психологических и организационных условий для активизации интеллектуального потенциала работников компании.

Во второй главе «Методические основы мотивации интеллектуального труда работников» автор исследует содержательные теории мотивации, выделяя потребности работников предприятия и способы их удовлетворения, а также процессуальные теории мотивации.

В диссертации проведен анализ восемнадцати методик оценки системы мотивации труда по критериям: авторы методики, краткое содержание концепции исследования, предмет исследования и достоинства метода, сфера применения, возможности исследования. Приведена авторская методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом, включающая этапы анализа и оценки, градацию уровней удовлетворенности, расчет результата, способ визуализации оценки и интерпретации результата. Разработанная методика позволяет определять резервы совершенствования системы мотивации труда предприятия. Проведена оценка удовлетворенности интеллектуальным трудом на девяти промышленных предприятиях Пермского края.

В третьем параграфе второй главы автором предложены элементы организации интеллектуального труда, направленные на обеспечение кругооборота знания на предприятии. Определены четыре базовые элемента организации интеллектуального труда: «Ресурс», «Основа», «Процесс», «Результат». Выделены основные функции этих элементов и их составляющие.

В третьей главе «Основные направления совершенствования системы мотивации интеллектуального труда работников» диссертант

приводит условия функционирования системы организации интеллектуального труда работников предприятия. Основываясь на потребностях интеллектуального работника, соискатель выделяет взаимосвязь форм стимулирования с элементами организации интеллектуального труда.

Был разработан организационно-мотивационный механизм системы мотивации труда на предприятии в виде функциональной модели организации интеллектуального труда, способствующий саморазвитию и самоорганизации работников.

Учитывая особенности интеллектуального труда, диссертант предложила и внедрила на промышленных предприятиях Пермского края систему мотивации интеллектуального труда. Основным элементом совершенствования системы мотивации интеллектуального труда является внедрение функциональной модели организации интеллектуального труда, внедрение системы распределения премиального вознаграждения, внедрение показателей результативности интеллектуального труда, внедрение организационных мероприятий по совершенствованию системы мотивации интеллектуального труда, внедрение методики оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом.

Замечания по диссертационной работе

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

1. В п.1.1 «Интеллектуальный труд как фактор развития постиндустриального общества» при установлении исторической тенденции развития видов труда используются статистические данные одной страны, США, что сужает эмпирическую базу измерительных

данных для получения характеристик труда постиндустриального общества в целом.

2. При анализе методик оценки системы мотивации труда на с. 79-87 диссертации приводятся достоинства, но нет недостатков применения методик. По нашему мнению, недостаточно раскрыт вопрос анализа методик.

3. На с. 134-136 диссертации при расчете распределения премиального вознаграждения используются показатели уровня компетентности и уровня эффективности, но не приводятся методики оценки данных показателей, что затрудняет практическое использование схемы распределения премии.

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

Соответствие диссертации требованиям ВАК

Диссертационное исследование Депутатовой Людмилы Николаевны, представленное на соискание ученой степени кандидата экономических наук, является научно-квалификационной работой, выполненной на высоком теоретическом и методическом уровне, содержит ряд положений, обладающих научной новизной и практической значимостью.

Можно сделать вывод, что диссертация в целом является логичным, завершенным, самостоятельным исследованием, имеющим значение для теории экономики труда и практики мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Автореферат и научные публикации отражают содержание диссертации. Диссертация хорошо структурирована, аккуратно оформлена, грамотно написана и соответствует критериям,

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

Отзыв обсужден, одобрен и утвержден на заседании кафедры управления трудом и персоналом, протокол № 4 от 5 декабря 2014 г.

Зав. кафедрой управления трудом и персоналом
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
профессионального образования
«Российский государственный
университет нефти и газа имени
И. М. Губкина»
д-р экон. наук, профессор

Ирина Федоровна Симонова

119991, г. Москва, Ленинский просп., д. 65, корпус 1,
тел. +7(499)507-88-88,
web-сайт: www.gubkin.ru,
e-mail: irinargung@mail.ru,
ФГБОУ ВПО «Российский государственный
университет нефти и газа имени И. М. Губкина»



Симоновой И.Ф.
135 - 85 - 66