

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.214.05 НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело №
решение диссертационного совета от 23 декабря 2014 г. №4

О присуждении Депутатовой Людмиле Николаевне, Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Система мотивации интеллектуального труда работников (на примере промышленных предприятий Пермского края)» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда принята к защите 17 октября 2014 г., протокол №2, диссертационным советом Д 212.214.05 на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарский государственный экономический университет», Министерство образования и науки Российской Федерации, 443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141, приказ №717/нк от 9 ноября 2012г.

Соискатель Депутатова Людмила Николаевна, 1988 г. р.

В 2010 г. соискатель окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пермский государственный технический университет». Соискатель освоила программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, 2014, федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Министерство образования и науки Российской Федерации.

Соискатель работает в должности старшего преподавателя кафедры «Экономика и управление промышленным производством», федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Министерство образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре «Экономика и управление промышленным производством», федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Министерство образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, Мингалева Жанна Аркадьевна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», кафедра «Экономика и управление промышленным производством», профессор.

Официальные оппоненты:

Кара Анна Николаевна, доктор экономических наук, доцент, Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти, Самарская обл., Институт экономики, директор;

Козлова Ольга Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук, г. Екатеринбург, отдел исследований региональных социально-экономических систем, руководитель центра исследований социоэкономической динамики, дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина, г. Москва, в своем положительном заключении, подписанном Симоновой Ириной Федоровной, доктором экономических наук, профессором, кафедра «Управление трудом и персоналом», зав. кафедрой, указала, что теоретические и практические рекомендации, разработанные в диссертации, пригодны для совершенствования системы мотивации труда работников при стратегическом и оперативном планировании в практике реформирования системы менеджмента промышленных предприятий. Полученные в диссертации методические разработки рекомендуются для применения в учебном процессе ВУЗов по направлению «Экономика» при изучении таких дисциплин, как «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда», «Управление качеством», «Тренинг профессионального роста».

Соискатель имеет 22 опубликованные работы, все по теме диссертации; работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, – 11. В числе публикаций 22 статьи общим объемом 6,87 печ. л., авторский вклад – 4,84 печ. л. Научные труды посвящены разработке теоретических и методических подходов к усовершенствованию системы мотивации интеллектуального труда персонала на промышленных предприятиях, позволяющей активизировать интеллектуальный потенциал сотрудников и осуществлять мониторинг состояния удовлетворенности интеллектуальным трудом. Наиболее значительные работы: 1. Депутатова, Л.Н. Функциональная модель управления интеллектуальным трудом работников на предприятии [Текст] / Л.Н. Депутатова // Экономика и предпринимательство. 2013. № 11 (40). С. 804–806. 2. Депутатова, Л.Н. Элементы системы управления интеллектуальным трудом как необходимые компоненты развития интеллектуального капитала предприятия [Текст] / Л.Н. Депутатова // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014. № 4 (114). С. 72–77. 3. Депутатова, Л.Н. Оценка удовлетворенности системой мотивации интеллектуального труда работников промышленных компаний на примере Пермского края [Текст] / Л.Н. Депутатова // Экономика и предпринимательство. 2014. № 6 (47). С. 654–657.

На автореферат поступили отзывы:

- из Института экономики Карельского научного центра РАН, г. Петрозаводск, подписанный д-ром экон. наук, проф., зав. отделом «Институциональное развитие регионов» Морозовой Т.В. Замечания: при формулировании системы стимулирования интеллектуального труда работников используются показатели результативности интеллектуального труда, параметры которых являются сложно

определимыми; автор использует понятие «организационно-мотивационный механизм», которое, на наш взгляд, требует пояснений;

- Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, г. Москва, подписанный д-ром экон. наук, доц., первым зам. дир., вед. науч. сотр. Токсанбаевой М.С. Замечания: одним из определяющих условий, способствующих кругообороту знаний на предприятии, является развитие, а также поддержание эффективности интеллектуального капитала. По нашему мнению, стоило уточнить, почему параметр эффективности здесь важен; не нашли достаточного освещения вопросы экономического обоснования предложенных проектов. Динамика показателя рентабельности затрат, принятого за основу в качестве эффективности проектов совершенствования, не позволяет говорить о том, что эти достижения явились прямым следствием предпринятых мер;

- Курганского ф-ла Уральского института экономики, управления и права, подписанный д-ром экон. наук, доц., зав. кафедрой «Экономические дисциплины» Логачевой Н.М. Замечания: стимулирование работников основывается на показателях результативности интеллектуального труда, однако из текста не ясно, кто и каким образом производит необходимые расчеты параметров и отслеживает их динамику; при описании функциональной модели организации интеллектуального труда необходимо было прояснить процесс формирования команд для выполнения задания и то, как определяется оптимальная численность таких команд;

- Петрозаводского государственного университета, подписанный д-ром экон. наук, проф., проф. кафедры «Экономическая теория и менеджмент» Рудаковым М.Н. Замечания: при изложении методики оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом отсутствует описание компьютерной программы, в которой выполняются необходимые расчеты; на с. 20, табл. 8, представлена схема премиального вознаграждения по уровням компетентности и эффективности, однако не понятно, для каких категорий работников была разработана данная матрица вознаграждения;

- Российского государственного профессионально-педагогического университета, г. Екатеринбург, подписанный д-ром экон. наук, проф., деканом факультета «Экономика и управление», зав. кафедрой «Экономика предприятия и бухгалтерский учет» Мокроносовым А.Г. Замечания: цель интеллектуального труда определяется как создание материализованного знания и интеллектуального продукта, однако отличия данных понятий в дальнейшем не раскрываются; на рис. 3 «Спиральная модель системы мотивации интеллектуального труда» изображены элементы организации интеллектуального труда, что, по нашему мнению, требует разъяснения;

- Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург, подписанный канд. экон. наук, доц., доц. кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Мельниковой А.С. Замечания: требует пояснения применение методики оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом, а именно - частота мониторинга: отделы предприятия, занимающиеся этим вопросом; ответственные лица; лица, использующие полученную информацию;

не понятно, повлечет ли применение новых систем стимулирования работников рост трансформационных издержек; из текста не ясно, в каких нормативных документах будут закрепляться методики расчета показателей результативности, определения уровней компетентности и эффективности;

- Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, подписанный канд. экон. наук, доц., зав. кафедрой «Экономика и менеджмент» Терентьевой Т.В. Замечания: в основе расчета премиального вознаграждения лежит показатель уровня компетентности, который определяется руководством, что делает оценку субъективной. Автор апеллирует к термину «компетентностное знание» (с. 8), который, на наш взгляд, требует пояснений.

Все отзывы положительные.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их компетентностью в экономических отраслях науки и профессиональным соответствием их трудов направлению диссертационного исследования. Данные положения подтверждены тем, что официальные оппоненты Кара А.Н. и Козлова О.А. за последние 5 лет имеют опубликованные в ведущих рецензируемых изданиях научные работы по исследуемым в диссертации проблемам. Выбор в качестве ведущей организации Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина обоснован широкой известностью профильной кафедры «Управление трудом и персоналом» своими достижениями в сфере совершенствования мотивации труда работников предприятия в условиях экономики знания.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая экспериментальная методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом работников промышленных предприятий на основе систематизации различных форм мотивации, способствующих активизации интеллектуального труда;

предложена функциональная модель организации интеллектуального труда, базирующаяся на уточненной и расширенной классификации элементов организации интеллектуального труда;

доказана перспективность использования комплексной системы стимулирования интеллектуального труда в практике деятельности промышленных предприятий, основанной на показателях результативности интеллектуального труда и схеме перераспределения премиального вознаграждения;

введена авторская трактовка понятия «интеллектуальный труд» как процесса преобразования в результате творческой деятельности имеющихся у человека знаний, умений, компетенций, а также внешней информации в материализованные знания и интеллектуальные продукты в рамках кругооборота «личностные знания → кодифицированные знания → компетентностные знания → материализованные знания».

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, вносящие вклад в расширение представлений о формах мотивации и организации интеллектуального труда работников промышленных предприятий на основе удовлетворения потребностей сотрудников; об этапах

трансформации знаний в результаты творческой деятельности, способствующих кругообороту знаний в компании; об инструментах мониторинга системы мотивации интеллектуального труда;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых методов исследования, среди которых анализ, синтез, экономико-математические методы, методы логического, сравнительного, структурного и терминологического анализа, анкетирование;

изложены, дополнены и развиты теоретико-методические положения, содержащиеся в трудах отечественных и зарубежных ученых, касающиеся экономического содержания особенностей интеллектуального труда; основные концепции стимулирования и подходы к мотивации интеллектуального труда; предложено содержание определения системы мотивации интеллектуального труда как совокупности взаимосвязанных форм стимулирования и организационно-мотивационных механизмов, способствующих активизации интеллектуального труда работников;

раскрыты противоречия существующих подходов к содержанию понятия «человеческий капитал»; это позволило установить условия осуществления интеллектуального труда: развитие и поддержание интеллектуального потенциала, организационного капитала, социального капитала, интеллектуального капитала;

изучены системные взаимосвязи функций организации интеллектуального труда на промышленных предприятиях, представленных на территории Пермского края;

проведена модернизация алгоритма оценки системы мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях, позволяющая отразить уровень удовлетворенности персонала стимулами в связи с имеющимися мотивами, визуализировать оценку, выявить резервы совершенствования.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены: методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом; функциональная модель организации интеллектуального труда; система стимулирования, базирующаяся на показателях результативности интеллектуального труда; схема премиального вознаграждения по уровням компетентности и эффективности с целью совершенствования системы мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях;

определены перспективы практического использования функциональной модели организации интеллектуального труда работников промышленных предприятий, позволяющей повысить качество принимаемых управленческих решений;

создана система практических рекомендаций по внедрению методики оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом на промышленных предприятиях;

представлены методические рекомендации по построению системы мотивации интеллектуального труда работников, которые могут быть использованы предприятиями промышленности.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на фундаментальных и прикладных трудах в области мотивации труда, интеллектуального капитала, экономики знания и согласуется с опубликованными экспертными данными по теме диссертации;

идея базируется на анализе практики действующих систем мотивации и стимулирования интеллектуального труда на промышленных предприятиях и применяемых методиках оценки системы мотивации труда работников;

использованы сравнения авторских данных и данных, полученных ранее в аналогичных исследованиях по рассматриваемой тематике;

установлено качественное совпадение авторских результатов с результатами, представленными в независимых источниках по исследуемой проблематике;

использованы современные методы сбора и обработки исходной информации, анализа и обобщения фактических материалов и статистических данных отчетной документации ряда промышленных предприятий Пермского края - ЗАО «Стройинтер», ЗАО «Полиэкс», филиала ОАО «МРСК Урала»-«Пермэнерго»; результаты анализа анкет сотрудников этих предприятий за 2013 и 2014 гг.; данные Федеральной службы государственной статистики; научные работы и данные официальных интернет-сайтов по исследуемой проблеме.

Личный вклад соискателя состоит в:

определении темы, цели, задач, объекта и предмета исследования; разработке структуры диссертации; непосредственном участии соискателя в получении исходных данных и их обработке; интерпретации значительного количества научных и практических материалов, на основе которых в диссертации сформулированы рекомендации и выводы по совершенствованию системы мотивации труда работников промышленных предприятий (уточнено понятие интеллектуального труда; дано определение системы мотивации интеллектуального труда; разработана функциональная модель организации интеллектуального труда работников; определена и апробирована методика оценки удовлетворенности интеллектуальным трудом работников; предложена система мотивации интеллектуального труда работников на промышленных предприятиях); подготовке основных публикаций по выполненной работе.

На заседании 23 декабря 2014 г. диссертационный совет принял решение присудить Депутатовой Л.Н. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 19 человек, из них 9 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 21 человека, входящего в состав совета, проголосовали: за-19, против -нет, недействительных бюллетеней -нет.

Председатель комиссии
диссертационного совета

Ученый секретарь
диссертационного совета

25 декабря 2014 г.



Хасаев Габибулла Рабаданович

Симонова Марина Викторовна