

В Диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-
исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора
Половинко Владимира Семеновича на диссертацию Пондо Екатерины
Александровны на тему: «Развитие системы стимулирования труда
дистанционных работников», представленную на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности **08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)**

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Социально-трудовые отношения претерпевают радикальные трансформации под воздействием ряда факторов. В связи с этим появляются новые формы занятости и требуется корректировка стимулирования труда. В диссертации рассматриваются вопросы, касающиеся новых форм отношений в условиях дистанционной занятости работников, что, безусловно, является актуальным.

Кроме того, в работе справедливо отмечается, что стимулирование труда является важнейшим фактором производительности труда. Одной из ключевых целей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» является разработка эффективных мер повышения производительности труда, распространение знаний в области повышения производительности труда и стимулирование интереса к ней со стороны предприятий, а также региональных и федеральных органов власти. Достижение обозначенной цели в современных цифровых условиях трудового взаимодействия работодателя и работника возможно только при лично-ориентированном подходе к такой категории занятых как дистанционные работники, представляющие в настоящее время в связи с нездоровой эпидемиологической ситуацией в стране, большУю часть среднестатистической российской компании.

В работе используются актуальные данные и анализируется современная ситуация. Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, безусловно,

отразилась на качестве трудовой деятельности работников, перешедших на удаленный режим работы незапланированно и внезапно, что стало отправной точкой формирования новых подходов и методов стимулирования трудовой деятельности работников нового типа. В связи с чем, диссертационное исследование, посвященное развитию системы стимулирования труда дистанционных работников, представляется предельно актуальным.

2. Оценка структуры и содержания диссертационной работы, ее завершенность

Текст диссертации и автореферата Пондо Е.А. написаны в соответствии с требованиями ВАК при Минобрнауки России. Структура диссертации характеризуется внутренним единством, при этом содержание диссертационной работы изложено логично и последовательно.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего в себя 260 источников, 4 приложений. Текст диссертации изложен на 204 страницах, содержит 16 таблиц, 14 формул и 31 рисунок.

В первой главе диссертационной работы автором выявлены 4 группы факторов, оказывающих преимущественно стимулирующее влияние на трудовую деятельность дистанционных работников (стр. 15-32). Автор планомерно перешел в рамках первой главы к рассмотрению сущностного содержания подходов к определению понятия «дистанционная работа», где предложил объединить наиболее распространенные формы дистанционной работы в единую группу сепаративных форм занятости (стр. 40-41). Далее последовательно были изучены подходы современных ученых к разработке траектории развития системы стимулирования трудовой деятельности, а также проанализированы подходы к оценке уровня удовлетворенности работников трудом (стр. 43-52).

Во второй главе автором проанализированы особенности дистанционной занятости с позиции территориальной и отраслевой специфики российской экономики, что обеспечило возможность выявления наиболее востребованных

отраслей экономики в части удаленных работников: информационные технологии, системная интеграция и интернет; финансовый сектор, образовательные учреждения, услуги для бизнеса, розничная торговля, и позволило автору выбрать как основу для проведения исследования организации высшего образования и организации банковского сектора (стр. 67-68). Сравнительная оценка систем стимулирования труда дистанционных работников, проведенная на примере обозначенных организаций, позволила автору выявить и структурировать ряд проблем для каждой из исследуемых отраслей (стр. 84-85). Комплексное исследование, проведенное автором на базе организаций сферы высшего образования и банковских организаций, позволило выявить ведущие факторы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников (стр. 86-111).

Полученные результаты исследования позволили автору *в рамках третьей главы* сделать вывод о высоком уровне стимулирования трудовой деятельности работников организации высшего образования А и банковской организации Е, и о низком уровне стимулирования трудовой деятельности к выполнению порученной работы – работников организации сферы высшего образования В и банковской организации F (стр. 126). Далее автором разработана матрица оценки эффективности системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников, которая способствовала расчету фактического уровня стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников исследуемых организаций (стр. 132), а также разработать комплекс мер по развитию системы стимулирования труда дистанционных работников (стр. 150-151).

3. Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций

Автором Пондо Е.А. в исследовании поставлена цель, заключающаяся в «разработке и обосновании научно-практических рекомендаций по развитию системы стимулирования трудовой деятельности работников, занятых различными формами дистанционного труда», которая была достигнута

посредством представленных задач, раскрытых как с теоретической, так и с практической точки зрения.

Автором изучен широкий спектр публикаций, посвященных проблемам стимулирования труда, удаленной занятости и цифровому рынку труда в современном мире (список использованной литературы состоит из 260 наименований).

Использовано, переработано и представлено в исследовании колоссальное количество статистической информации, имеющейся в открытом доступе, которая отражает официально публикуемые статистические отчеты органов федеральной и региональной государственной статистики; законодательных и нормативно-правовых актов Российской Федерации; материалы исследований по представленной теме, результаты социологических исследований в России и за рубежом, информационные материалы с научно-практических семинаров и конференций, а также личные разработки автора, полученные в ходе диссертационного исследования.

Основные результаты диссертационного исследования обсуждались и получили одобрение на научных и научно-практических конференциях различного уровня в 2019-2021 гг. Кроме того, основные положения исследования представлены в печати (7 публикаций, в том числе 5 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России).

4. Научная новизна положений, выводов и рекомендаций

Научная новизна диссертационного исследования Пондо Е.А. состоит в решении важной научно-экономической задачи по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников организаций высшего образования и банковских организаций.

Основными положениями, обладающими научной новизной и представляющими особую значимость для теории и практики экономики труда, являются:

1. Предложенная соискателем систематизация факторов, оказывающих

стимулирующее влияние на трудовую деятельность дистанционных работников. В диссертации представлена и обоснована классификация факторов на экономическую, цифровую, социально-психологическую группы, а также группу факторов внешней среды. Автором диссертационной работы подчеркивается важность выделения цифровизации в отдельную категорию факторов, влияющих на качество труда дистанционных работников по таким параметрам как: условия труда и организация рабочего места, содержание и организация труда работников, организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала; соблюдение трудового законодательства, производительность труда (стр. 15-31). В этом автор демонстрирует приемственность современных подходов и классических постулатов экономики труда.

2. Сформулированная Пондо Е.А. классификация подходов к определению содержания понятия «дистанционный работник» с учетом формы занятости, взаимодействия с трудовым коллективом, вида применяемых дистанционных технологий и правового статуса. Произведенная классификация позволила автору дополнить понятие «наемный дистанционный работник современного типа», его сепарированность от трудового коллектива и возрастающую роль персонифицированности при исполнении должностных обязанностей дистанционных работников при устойчивой способности к самодисциплине и управлению собственным временем (стр. 33-35; стр. 40). Кроме того, в диссертации обозначен перечень проблем, возникающих не только в предметном поле стимулирования труда, но и в целом в рамках социально-трудовых отношений.

3. Авторская методика факторной оценки системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников, включающая в себя как первостепенное проведение опроса по разработанной анкете, направленной на оценку системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в зависимости от предложенных автором групп факторов (экономическая, цифровая, социально-психологическая и факторы внешней

среды), так и последующий расчет показателя стимулирующего воздействия выявленных факторов на трудовую деятельность дистанционных работников, выявляющий наиболее значимые факторы влияния. Заслуживает внимания то, что методика подкреплена конкретными эмпирическими расчетами и анализом, что демонстрирует ее практическую значимость.

4. Разработанная соискателем матрица оценки эффективности системы стимулирования труда дистанционных работников, которая способствовала проведению анализа действующей системы стимулирования труда и формированию комплекса мер по ее совершенствованию в части учета и дополнительного стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников.

Необходимо отметить, что научные положения, результаты и выводы исследования Пондо Е.А. представляются обоснованными, достоверными и доказанными на внушительном эмпирическом материале с применением различных релевантных задачам методов научного исследования.

5. Теоретическая и практическая значимость работы

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в дополнении теории занятости категорией «сепаративные формы занятости», отличительными чертами которой в настоящее время являются: отделение от коллектива и коллективного труда, возрастающая роль персонифицированности при исполнении дистанционных должностных обязанностей. Систематизация факторов, оказывающих стимулирующее влияние на трудовую деятельность дистанционных работников, предложенная в диссертационном исследовании, а также методика оценки стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников и матрица оценки эффективности системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников могут быть использованы для перспективных вариантов развития теоретических подходов к совершенствованию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в возможности внедрения основных положений и выводов настоящего диссертационного исследования в работу организаций высшего образования, а также банковских организаций, имеющих в штате дистанционных работников, занятых различными формами дистанционного труда.

6. Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Диссертационная работа Пондо Е.А., представленная к защите, содержит ряд конкретных рекомендаций по использованию результатов исследования, подтверждая теоретическую и практическую ценность диссертации.

Разработанный автором диссертационного исследования комплекс мер будет способствовать планомерному развитию современной организации, использующей возможности цифровой трансформации рынка труда, и поддерживающей в целях долгосрочного стратегического развития и повышения эффективности трудовой деятельности дистанционных работников баланс ценностей сотрудника и целей организации.

7. Дискуссионные положения и замечания

Вместе с тем, подчеркивая значительный научный вклад и весомые научно-практические результаты, необходимо обозначить ряд дискуссионных моментов:

1) Предложенные автором основные направления по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников основаны на результатах опросов и изучения отечественного и зарубежного опыта, но не на результатах анализа фактически применяемых стимулов. Возможность авторского анализа и учета в работе практик передовых компаний по использованию в системе стимулирования персонала, например, грейдинговой системы оплаты труда, OKR, или системы СМАРТ, обогатило бы исследование.

2) Диссертационная работа на представленную тему имеет особое значение в контексте развития цифрового рынка труда, в связи с чем требуются

пояснения автора, какие глобальные задачи на уровне государства могут быть решены посредством применения представленных предложений по развитию системы стимулирования труда дистанционных работников.

3) Исследователь проводит опрос посредством сервиса Google Forms, в связи с чем хотелось бы уточнить причину выбора именно этого инструмента для проведения исследования.

4) Представляется интересным использование матрицы оценки эффективности стимулирования труда дистанционных работников (с. 128-131). Однако в работе не обозначены условия применения этого инструмента.

Замечания и рекомендации, изложенные выше, не снижают общей положительной оценки представленной диссертационной работы.

8. Общая оценка и заключение о соответствии работы критериям, установленным ВАК при Минобрнауки России

Диссертация Пондо Екатерины Александровны на тему: «Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) является самостоятельным, логически выстроенным и завершенным научным исследованием по актуальную тему. Автором достигнута поставленная цель и решены практические задачи. Автореферат отражает основное содержание диссертации.

Диссертация соответствует Паспорту специальностей 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п. 5.4. «Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест» и п. 5.6. «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы

и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы».

Представленная диссертационная работа Пондо Е.А. на тему: Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников» соответствует требованиям к кандидатским диссертациям, изложенным в «Положении о порядке присуждения ученых степеней», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842 (ред.01.10.2018).

В соответствии с вышеизложенным, автор диссертационного исследования, Пондо Екатерина Александровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:
Заведующий кафедрой
«Региональной экономики и
управления человеческими ресурсами»
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского),
д.э.н. (08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством), профессор

В.С. Половинко

18.01.2022 г.

Контактные данные:
Адрес (рабочий): 644077, Омск, пр. Мира 55, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского
Тел.: 8(3812)268236
E-mail.: pw3@mail.ru

Подпись В.С. Половинко заверяю.

М.О. ректора Курбанов Р.В.



19.01.22