

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, кандидата экономических наук
Черных Екатерины Алексеевны 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)**

Актуальность темы диссертационной работы обусловлена высокой значимостью процессов цифровизации, происходящих в ускоренном темпе во всем мире, что влияет на качество труда работников дистанционной формы занятости. В данном контексте представляются актуальными и своевременными разработки предложений, направленных на совершенствование системы стимулирования труда данной категории сотрудников. При этом, важным является выбор подходящего подхода, позволяющего качественно раскрыть возможности каждого работника, использующего возможности информационно-коммуникационных технологий для выполнения своих трудовых функций.

Беспрецедентный переход большей части работников организаций в период 2020-2021 гг. на дистанционный формат трудового взаимодействия с работодателем способствовал выделению отраслей, наиболее активно использующих в своей деятельности дистанционный труд. В настоящий момент такие отрасли как образование и финансовый сектор представляются перспективными для изучения. Активные процессы цифровизации в трудовой деятельности людей носят инновационный характер, что подтверждает высокую актуальность темы исследования, выбранной соискателем.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Диссертационная работа и автореферат отражают логику проведенного исследования и раскрывают основные теоретико-методологические, методические и практические аспекты заявленной научной проблемы.

Цель и задачи диссертационного исследования соответствуют теме диссертации, логически связаны между собой, а также адекватны структуре

работы, которая состоит из трех глав, посвященных теоретическим аспектам стимулирования трудовой деятельности; современному состоянию и основным проблемам в сфере дистанционной занятости трудоспособного населения России; предложениям по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников.

Обоснованность содержащихся в диссертации научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается:

– изучением широкого круга публикаций по проблемам стимулирования труда и цифровой трансформации рабочего взаимодействия в современном мире (список использованной литературы содержит 260 наименований);

– использованием массива статистической информации, имеющейся в открытом доступе, и отражающей 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 научно-практических семинаров и конференций, а также данные, полученные лично автором в ходе диссертационного исследования;

– представлением результатов исследований на научных и научно-практических конференциях различного уровня в 2019-2021 гг.;

– широким освещением основных положений исследования в печати (7 публикаций, в том числе 5 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России).

Степень достоверности и новизны научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Результаты исследования имеют необходимую степень достоверности. Они основываются на критическом анализе имеющихся исследований по проблемам стимулирования труда, удовлетворенности рабочим процессом, дистанционной трудовой деятельности. Выявленные закономерности, обоснованные выводы и авторский подход к развитию системы стимулирования труда дистанционных работников не противоречат накопленным знаниям и творчески развивают их. Достоверность результатов исследования также подтверждается их востребованностью в деятельности организаций высшего образования, а также банковской сферы.

Анализ содержания диссертации, автореферата и печатных трудов, относящихся к теме исследования, свидетельствует о том, что автором использованы достоверные исходные положения и количественные данные, а корректно применяемые методы их обработки убеждают в правильности сделанных выводов и рекомендаций.

Научная значимость проведенного исследования состоит в том, что оно содержит теоретические и методологические положения, позволяющие комплексно решить проблему стимулирования труда дистанционных работников как на уровне анализируемых организаций, так и в целом среди компаний, имеющих работников, занятых различными формами дистанционного труда.

Новизна научных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

По данной проблематике автором получен ряд положений, отличающихся научной новизной.

Во-первых, систематизированы факторы, оказывающие стимулирующее влияние на трудовую деятельность дистанционных работников. В основу систематизации легли четыре группы факторов: экономические, цифровые, социально-психологические, а также группа факторов внешней среды. При этом, автор выделяет цифровизацию в отдельную и самостоятельную категорию факторов, которые оказывают влияние на качество труда дистанционных работников. Авторская концепция явилась результатом тщательного анализа подходов различных авторов к раскрытию сущности понятий, применяемых соискателем в диссертационном исследовании.

Во-вторых, предложена авторская классификацию подходов к определению содержания понятия «дистанционный работник» по таким критериям как: форма занятости, взаимодействие с трудовым коллективом, вид применяемых дистанционных технологий, правовой статус, что позволило соискателю уточнить понятие «наемный дистанционный работник современного типа», подчеркнув дистанционную обособленность, сепарированность от трудового коллектива и большую степень индивидуализации при исполнении должностных обязанностей.

В-третьих, соискателем разработана методика факторной оценки системы стимулирования труда дистанционных работников, внедренная в ряде организаций высшего образования и банковской сферы. Методика включает в себя как проведение опроса по разработанной анкете, направленной на оценку стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в зависимости от каждой из четырех групп факторов; так и расчет показателя стимулирующего воздействия выявленных факторов на трудовую деятельность дистанционных работников.

В-четвертых, разработана авторская матрица оценки эффективности системы стимулирования труда дистанционных работников, нацеленная на анализ действующей системы стимулирования труда и разработку предложений по ее совершенствованию.

В-пятых, представлены основные направления по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников, способствующие решению выявленных соискателем групп проблем в организациях высшего образования и банковского сектора (экономические, технические, коммуникационные, организационные, информационные и контрольные).

Все эти положения научно обоснованы, аргументированы, конкретны и вытекают из содержания диссертационного исследования.

Теоретическая и практическая значимость научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Диссертация имеет высокую теоретическую и практическую значимость.

Вклад диссертанта в исследуемую проблему заключается в:

1) авторском объединении существующих и активно развивающихся форм работы в единую группу сепаративных форм занятости, отличительной особенностью которых является сепарация от группы, отделение от коллектива и коллективного труда, все возрастающая индивидуальная ответственность за результат своей трудовой деятельности;

2) выявлении ряда закономерностей в части территориальной и отраслевой специфики распределения вакансий о дистанционной работе, среди которых выявлены следующие особенности:

- чем выше среднедушевой уровень дохода у граждан, проживающих в определенном регионе, тем чаще встречались соответствующие региону проживания предложения о дистанционной работе;

- различия в количестве вакансий дистанционной занятости могут быть связаны с общим уровнем технической оснащенности регионов, а также обеспеченности трудовыми ресурсами высшей квалификации, необходимыми для успешной работы посредством цифровых технологий.

Теоретическая значимость диссертационного исследования обусловлена тем, что научные результаты, полученные автором в процессе проведения исследования, могут стать теоретико-методологической основой для разработки системы стимулирования труда дистанционных работников в условиях цифровизации и интеграции их в организации, имеющие в штате работников, занятых различными формами дистанционного труда, то есть применяющих гибридные формы занятости.

Практическая значимость исследования заключается в том, что основные научные идеи и методические положения диссертации доведены до уровня конкретных практических рекомендаций и могут быть адаптированы или внедрены в деятельность организаций, имеющих в штате работников, занятых различными формами дистанционного труда.

Замечания и вопросы по диссертационной работе.

Сложность и широта исследуемой проблемы объективно обуславливает ряд замечаний по некоторым аспектам диссертационного исследования, которые имеют дискуссионный характер и требуют авторских пояснений:

1) В диссертационном исследовании автор представляет сбалансированный уровень стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в организации, установив как базовый процент - по 25 % каждой из 4 групп факторов (с. 127-129) с последующим сравнением с рассчитанными данными о фактическом уровне стимулирования в организациях. Однако установленные пропорции (по 25%) и методику их последующего расчета фактического уровня стимулирования труда дистанционных работников целесообразно было бы более четко обосновать и скорректировать с учетом анализа фактических данных, полученных на практике в передовых компаниях.

2) Автором была разработана, апробирована и использована в исследовании собственная анкета, содержащая в общей части вопросы относительно пола респондента и его возраста. Отметим, что градацию по возрасту следовало бы сделать более дробной, так как период 18-37 лет включает в себя практически две трети трудовой жизни человека, а на разных стадиях трудовой карьеры у человека преобладают разные мотивы, цели и задачи. Кроме того, автор не проводит пологовозрастной анализ ответов респондентов, что, конечно, могло бы обогатить исследование. Отметим, что данное замечание является рекомендацией и может рассматриваться как направление для дальнейших научных изысканий автора.

3) Автор диссертационного исследования совершенно обосновано проводит статистический и содержательный анализ вакансий и предлагаемых заработных плат дистанционных работников с помощью данных сайта hh.ru (параграф 2.1., таблицы 3,4,5), однако ограничивает период рассмотрения августом 2020 года. Было бы целесообразно согласовать (продлить) период данного анализа с последующим сравнительным анализом заработных плат, охватывающим 3 волны пандемии до июля 2021 года (рисунок 2).

4) Присутствуют технические замечания относительно оформления, расположения и масштабирования авторских графиков и схем.

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

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней.

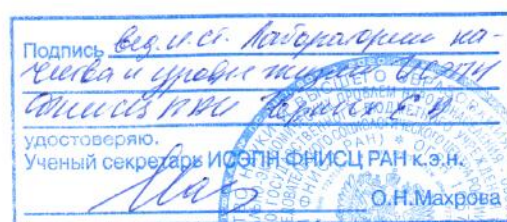
Диссертационное исследование Пондо Е.А. представляет собой самостоятельную, завершённую научно-квалификационную работу,

соответствующую обозначенной в паспорте научных специальностей ВАК при Минобрнауки РФ области исследования: 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».

По результатам исследования опубликованы 7 работ общим объемом 7,1 п.л. (весь объем авторский), в том числе 5 работ общим объемом 5,7 п.л. опубликованы в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России. В представленном автореферате в полной мере отражены научная новизна и практическая значимость проведенного исследования.

Все вышеизложенное позволяет утверждать, что диссертация Пондо Екатерины Александровны на тему: «Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников» соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:
Ведущий научный сотрудник
Лаборатории проблем уровня и
качества жизни Института
социально-экономических проблем
народонаселения Федерального научно-
исследовательского социологического центра
Российской академии наук,
к.э.н. (08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством)



17.01.2022

Е.А. Черных

Е.А. Черных

Контактные данные:
Адрес (рабочий): Москва, Нахимовский, 32
Тел.: +7(903)7578829
E-mail.: chernikh@isesp-ras.ru