

**ОТЗЫВ официального оппонента
на диссертацию на соискание ученой степени
кандидата экономических наук Бацокина Артура Олеговича
на тему: «Развитие системы материального стимулирования труда
персонала на основе компетентностного подхода»
по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(экономика народонаселения и экономика труда)**

Актуальность темы исследования

Производительность труда является ключевым показателем оценки эффективности использования труда, наилучшим образом характеризует эффективность использования занятых в экономике работников, качество трудовой занятости. Повышение уровня производительности труда, или, иначе говоря, сокращение затрат живого труда на единицу продукции является, при прочих равных условиях, важнейшим показателем и условием стабильного или ускоренного развития экономики в текущих социально-экономических условиях, характеризующихся дефицитом на рынке труда, потребностью импортозамещения материально-технической базы иностранного производства.

В представленном диссертационном исследовании соискателем Бацокиным А.О. были сформированы теоретические и практические подходы к решению проблемы повышения производительности труда на примере одной из отраслей экономики – железнодорожный транспорт, представленный ОАО «РЖД» (РЖД). В качестве резерва повышения производительности труда отмечается потенциал развития компетенций работников, обеспечивающих нормативную производительность труда.

Выбранная тема исследования обладает как научной, так и практической актуальностью. Научная актуальность исследования обусловлена имеющимися теоретическими пробелами в систематизации элементов оплаты труда на основе компетентностного подхода, описании их взаимодействия с другими элементами системы управления персоналом в ракурсе достижения целей и задач организации с учетом отраслевых

особенностей. Практическая актуальность работы связана с потребностью в разработке инструментов, обеспечивающих заинтересованность работников в приращении компетенций в целях достижения роста производительности труда. В связи с этим совершенствование методического подхода к развитию системы материального стимулирования, разработка механизмов и определение порядка реализации компетентного подхода в оплате труда, чему посвящено исследование Бацокина А.О., представляется актуальным.

Общая характеристика и структура диссертации

В рассматриваемом диссертационном исследовании представлены: введение, три главы, заключение, список литературы, состоящий из 149 наименований (в том числе 15 – на иностранном языке), а также девяти приложений. Объем работы составляет 170 страниц, не считая приложений. В работе приведено 22 иллюстрации и 31 таблица, дополнительно раскрывающие исследуемую проблематику. Объем работы, структура диссертации, а также ее оформление, категориальный аппарат, таблицы и рисунки соответствуют требованиям.

Первая глава исследования посвящена систематизации теоретико-методологических основ компетентного подхода в оплате труда. В первом и втором параграфах приводится сформированная соискателем авторская модель компетентного подхода в оплате труда, включающая описание элементов и характера их взаимодействия между собой и элементами системы управления персоналом. В заключительном параграфе первой главы соискатель использует сформированную авторскую теоретическую модель на основе данных РЖД, что соответствует объекту и предмету исследования и служит основой для проведения анализа корпоративной системы оплаты труда и оценки персонала во второй главе диссертации.

В первых двух параграфах второй главы соискателем выявлены особенности и недостатки корпоративной системы оплаты труда и оценки работников ОАО «РЖД». Так как 99,9% всей перевозочной работы производится по инфраструктуре РЖД, автор рассматривает РЖД как

отрасль в целом. Особый упор в работе сделан на работников, обеспечивающих эксплуатацию объектов железнодорожной инфраструктуры. Во-первых, это наиболее многочисленная категория персонала, во-вторых, ключевой персонал, непосредственно связанный с обеспечением безопасности перевозочного процесса, в-третьих, исходя из актуальности работы именно данная категория персонала представляет дефицитную на рынке труда группу – массовый персонал рабочих профессий. Третий параграф второй главы посвящен оценке потенциала практического применения компетентностного подхода в оплате труда посредством проведенного опроса работников, осуществляющих эксплуатацию железнодорожной инфраструктуры.

В третьей главе представлены авторские рекомендации по совершенствованию практических инструментов оценки и оплаты труда работников РЖД, обеспечивающих эксплуатацию объектов железнодорожной инфраструктуры на основе установленной количественной зависимости производительности труда и уровня развития компетенций. В заключительном параграфе диссертации определены возможные пути интеграции предложенных мер материального стимулирования на основе компетентностного подхода в корпоративную среду.

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

Обоснованность положений, результатов, выводов и рекомендаций, полученных автором данного диссертационного исследования, не вызывает сомнений по следующим причинам:

- соискатель ученой степени Бацокин А.О. обладает прочными знаниями основ экономики труда, в частности, системы оплаты труда и материальной мотивации, теорию человеческого капитала, базовые принципы оценки производительности труда, методы оценки компетенций персонала, законодательство в области оплаты труда;

- в процессе достижения поставленной цели, соискателем были проанализированы труды российских и зарубежных ученых, являющихся ведущими экспертами в области оплаты и стимулирования труда;

- основополагающие выводы и рекомендации, полученные соискателем, имеют системную взаимосвязь с регулирующими отраслевыми документами;

- в работе использованы апробированные методы исследования, такие как системный подход, измерение, сравнение, корреляционно-регрессионный и функционально-стоимостной анализ;

- для расчета ожидаемого экономического эффекта компетентностного подхода в оплате труда РЖД Бацокин А.О. использует эмпирические данные. Все расчеты сопровождаются описанием полученных результатов, подробно раскрывается порядок их получения;

- соискателем достаточное внимание уделено вопросу практического применения и реализации предложенных мер по совершенствованию корпоративной системы оплаты труда, что подчеркивает практико-ориентированный характер работы, направленной на решение актуальных отраслевых проблем;

- значимость и степень апробации представленных выводов и результатов подтверждается 11 публикациями в рецензируемых научных изданиях, в том числе, 8 статей в журналах, рекомендованных Ученым советом МГУ имени М.В. Ломоносова для публикации научных результатов диссертационных работ;

- результаты исследования были представлены и обсуждены на девяти научных конференциях, что является признаком их признания академическим сообществом.

Все вышесказанное свидетельствует о высоком уровне достоверности и обоснованности положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Оценка новизны, научной и практической значимости результатов диссертационного исследования

Современная экономическая наука исходит из того, что в основе управления персоналом лежит теория человеческого капитала. В ракурсе данной теории новизна исследования заключается в поиске новых подходов к развитию компетенций персонала, адаптации структуры компетенций для удовлетворения актуальных производственных потребностей и развития потенциала организации. Кроме того, новизна положений, выводов и рекомендаций проявляется в следующем:

1. Соискателем сформулированы теоретико-методологические основы оплаты труда по компетенциям, в рамках авторской теоретической модели компетентностного подхода в оплате труда:

- моделирование представляется новым инструментом, ранее не применявшимся в целях оценки степени интеграции компетентностного подхода в систему оплаты труда. Авторская теоретическая модель содержит пять блоков: теоретический, методологический, организационный, практический и результирующий. Как отмечает соискатель данный инструмент представляет структурный паттерн для описания и определения объективных условий внешней и внутренней среды (стр. 19). Следовательно, является универсальным инструментом для различных по виду экономической деятельности производственных предприятий;

- раскрыта социально-экономическая сущность компетентностного подхода в оплате труда, заключающаяся в повышении индивидуальной конкурентоспособности путем развития компетенций и поведенческих атрибутов в целях достижения задач организации и обеспечения роста производительности труда (стр. 22);

- в рамках структурных блоков модели выявлены наиболее важные элементы реализации компетентностного подхода в оплате труда (стр. 19-28), приведено описание ресурсного окружения (стр. 30), практического инструментария (стр. 32), продемонстрирована связь оплаты труда по компетенциям с ожидаемыми результатами (стр. 43).

2. Соискателем разработан механизм оплаты труда по компетенциям работников РЖД, обеспечивающих эксплуатацию объектов железнодорожной инфраструктуры:

- конкретизирована методика оценки работников РЖД, обеспечивающих эксплуатацию объектов железнодорожной инфраструктуры. Отмечена значимость комплексного развития, как профессиональных, так и надпрофессиональных компетенций (стр. 102). Определены методы оценки компетенций и критерии их сформированности;

- обоснован размер доли части заработной платы, формируемой по компетенциям, составляющий 17,5% от суммы должностного оклада и зональной надбавки (стр. 137).

3. В ходе проведенного соискателем эмпирического исследования, посредством замеров времени выполнения трудовых функций и оценки компетенций доказана связь производительности труда и уровня развития компетенций на примере трех дистанций пути РЖД. Выявлен целевой уровень развития компетенций, при котором достигается нормативная производительность труда.

4. На основе результатов исследования корреляционной зависимости производительности труда и уровня развития компетенций, соискателем приведено обоснование экономической целесообразности применения компетентностного подхода в оплате труда на предприятиях железнодорожного транспорта:

- определен набор экономических показателей и порядок их расчета для оценки экономического эффекта с учетом разрядности работ, значений зональной надбавки (таблица 30, стр. 141);

- установлен размер ожидаемой экономии совокупного фонда рабочего времени в следствии применения оплаты труда по компетенциям, составляющий 697 тыс. часов по всей службе пути РЖД (стр. 142). При этом ежегодный ожидаемый экономический эффект составит не менее 240 млн руб. (стр. 143);

- определены нормативно-правовые условия реализации компетентностного подхода в оплате труда работников железнодорожного транспорта (стр. 143-144).

Теоретическая значимость

Теоретическая значимость результатов исследований, проведенных соискателем ученой степени, состоит в следующем:

Установлена роль компетентностного подхода в оплате труда на железнодорожном транспорте, приведены региональные различия оплаты труда. Сформулированы научно-практические проблемы разработки и функционирования механизма оплаты труда по компетенциям на предприятиях железнодорожного транспорта. Авторская теоретическая модель компетентностного подхода в оплате труда позволяет произвести оценку степени интеграции компетентностного подхода в корпоративную систему оплаты труда, выявить ключевые проблемы и возможности реализации, сформировать методические основания для разработки прикладных инструментов оценки и оплаты труда по компетенциям работников.

Практическая значимость

Практическая значимость результатов, проведенных соискателем ученой степени исследований, состоит в следующем.

Разработанный механизм оплаты труда и сформированная методика оценки компетенций работников РЖД, обеспечивающих эксплуатацию объектов железнодорожной инфраструктуры, обеспечивают возможность практической реализации компетентностного подхода в оплате труда персонала данной категории.

Применение коэффициента эластичности в качестве метода определения зависимости между уровнем развития компетенций и производительностью труда, позволяет использовать данный метод в целях управления структурой компетенций и определения наиболее эффективных факторов роста производительности труда.

Доказанная экономическая эффективность компетентностного подхода в оплате труда монтеров пути РЖД обуславливает перспективность его использования не только в рамках предприятий путевого хозяйства РЖД, но и в целях оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей иных служб и предприятий реального сектора экономики.

Замечания и дискуссионный пункты исследования

Наряду с отмеченными положительными сторонами диссертационного исследования Бацокина А.О., следует высказать некоторые замечания, которые носят дискуссионный характер и не влияют на общее положительное впечатление от диссертации:

1. В рамках проведенного исследования зависимости уровня развития компетенций и производительности труда в третьей главе диссертации, соискатель для оценки производительности труда руководствуется показателем времени выполнения трудовых функций. Однако данный показатель является интегральным параметром и характеризуется не только уровнем развития компетенций. При сравнении фактического и нормативного времени выполнения трудовых функций, на основе чего сделаны выводы о приросте производительности труда, не учитывается влияние технологических, управленческих, психофизиологических, природно-климатических факторов. Данные или иные факторы могли оказать влияние на полученные результаты.

2. По смыслу параграфов 2.1 и 3.3 следует, что предложенный механизм оплаты труда по компетенциям дополняет, а не изменяет существующий порядок премирования (стр. 70-72, стр. 131). Таким образом, в работе не были предприняты попытки использовать механизм оплаты труда по компетенциям в целях нивелирования выявленных недостатков системы премирования эксплуатационных работников.

3. Учитывая однозначный практико-ориентированный характер диссертационного исследования, следует отметить, что работа выиграла бы от большей проработки направлений изменений корпоративной системы оплаты труда при реализации механизма оплаты труда по компетенциям.

Например, в дополнение к нормативно-правовым аспектам (стр. 143-144), методологии оплаты труда (стр. 143), правил бюджетирования (стр. 144), автору также следовало рассмотреть связь с производственной системой (влияние развития компетенций на изменение технологии выполнения трудовых функций), уточнить порядок планирования расходов на выплату вознаграждения по компетенциям в связи с вариативностью результатов оценки.

Приведенные выше замечания не являются принципиальными, не снижают высокой оценки уровня проведенного исследования и не умаляют его значимости. Скорее, замечания представляют рекомендуемые направления дальнейших исследований в сфере оплаты труда по компетенциям.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертация Бацокина А.О. отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В.Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда), а именно следующим ее направлениям: «Теоретико-методологические основы экономики труда», «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников», «Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения», а также критериям, определенным в пп. 2.1 – 2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В.Ломоносова, а также оформлена согласно требованиям Положения о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова.

Таким образом, соискатель Бацокин Артур Олегович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры теории менеджмента
высшей школы менеджмента ФГБОУ
университет имени Г.В. Плеханова

ЖУРАВЛЕВ Павел Викторович

4 г.

тел.: 8(925)538-99-25, e-mail: Pzhurav@yandex.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом
защищена диссертация:

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Адрес места работы:

115054, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,
высшая школа менеджмента, кафедра теории менеджмента и бизнес-технологий

Тел.: +7(495)800-12-00 доб. 1909; e-mail: kaf.tmbt@rea.ru

Подпись сотрудника ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени
Г.В. Плеханова» П.В. Журавлева удостоверяю: