В Диссертационный совет Д 220.052.02
при ФГБОУ ВО «Орловский государственный
аграрный университет имени Н.В. Парахина»

# ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, доцента Симоновой Марины Викторовны на диссертацию Стебаковой Татьяны Александровны «Эффективность политики заработной платы организаций АПК», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

**Актуальность темы диссертационного исследования**

Одной из главных проблем для любой организации является обеспечение стабильности и эффективности функционирования. Особенно сложной является ситуация в сельском хозяйстве, что связано с влиянием определенных специфических факторов.

При этом осуществление деятельности нельзя представить без успешного использования имеющихся трудовых ресурсов. Эффективное использование рабочей силы приводит к росту доходов населения, повышению благосостояния в стране, увеличивает производительность труда и прибыль организации.

В то же время решение данного вопроса невозможно без эффективной политики заработной платы, которая должна учитывать не только стремление руководства в получении прибыли, но и интересы работников – в получении достойного размера заработной платы и высокого качества трудовой жизни.

Автор справедливо отмечает недостаточную проработанность ряда теоретических и практических аспектов построения и реализации

эффективной политики заработной платы в организациях АПК. Данным вопросам недостаточно уделяется внимания в современной научной литературе. Имеющиеся в данном направлении исследования носят поверхностный характер и не позволяют комплексно оценить эффективность политики заработной платы. Недостаточно освещены вопросы определения ее основных структурных элементов.

Исходя из вышеизложенного, считаем, что тема диссертационной работы Стебаковой Татьяны Александровны, посвященная вопросам эффективности политики заработной платы организаций АПК, является актуальной и своевременной.

Цель и задачи диссертационного исследования грамотно сформулированы, обоснованы, в достаточной степени отражают авторскую позицию в отношении исследуемой проблемы, четко выделены направления развития теоретических и практических положений повышения эффективности политики заработной платы. Логика решения поставленных задач определила структуру и содержание диссертационной работы, а также состава методологического инструментария.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций**

Обоснованность и достоверность основных положений, выводов и рекомендаций диссертации Стебаковой Т.А. прежде всего определяются представленным в работе критическим анализом достаточного объема научных публикаций отечественных и зарубежных специалистов в области экономики труда (146 источников). Также следует отметить грамотное применение ряда современных методов исследования – системного анализа и синтеза, экономико-статистического, прогнозирования, расчетно-конструктивного и т.д.

Обоснованность положений диссертационного исследования базируется также на анализе информации, представленной в аналитических и

статистических данных Федеральной службы государственной статистики и ее территориального органа в Орловской области, Департамента сельского хозяйства Орловской области, нормативных и законодательных актах Российской Федерации и Орловской области, годовых отчетах сельскохозяйственных организаций Орловской области, данных сети «Интернет», относящихся к политике заработной платы организаций АПК.

Основные результаты диссертационной работы докладывались на многочисленных семинарах, международных и региональных конференциях в г. Москве, г. Мичуринске, г. Саратове, г. Пензе, г. Анапе, г. Орле, что подтверждается дипломами участника и программами.

По теме диссертации соискателем опубликовано 20 печатных работ общим объемом 7,08 печ.л. (из них лично автором – 6,09 печ.л.), в том числе 5 статей в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Автореферат и опубликованные научные работы соискателя отражают основное содержание работы.

**Научная новизна исследования**

Научная новизна результатов проведенного исследования заключается в развитии теоретических положений и разработке практических рекомендаций, позволяющих повысить эффективность политики заработной платы организаций АПК. Необходимо выделить ряд наиболее значительных научных результатов, определяющих новизну диссертационного исследования, личный вклад автора, ценность для науки и практики:

- автором обоснована необходимость объединения ряда экономических понятий в систему, характеризующую политику заработной платы, так как они оказывают совокупное влияние на качество трудовой жизни. Это позволило предложить авторское определение, отличающееся от ранее известных тем, что в нем выделены существенные аспекты, такие как социально-трудовые отношения, эффективный механизм оплаты труда,

мотивационный характер, которые имеют значимые характеристики результатов труда; сформулированы основные принципы политики заработной платы с учетом специфических особенностей аграрного сектора экономики (с. 12-15);

- разработаны состав и структура политики заработной платы, в которых выделены цели формирования, факторы влияния и зависимые факторы, а также дана авторская трактовка основных ее элементов (с. 18-22); выявлены специфические особенности и причины кризиса в стимулировании труда в сельском хозяйстве, заключающиеся в разбалансированности элементов экономического механизма хозяйствования, что послужило обоснованием разработки политики заработной платы (с. 25-28); систематизированы основные документы, регулирующие эффективное функционирование политики заработной платы организаций АПК; выполнен анализ зарубежных моделей политики заработной платы, который показал существенные отличия в моделях оплаты труда от российской практики, необходимость разработки актуальной политики и обоснование возможности применения в условиях развития аграрного сектора экономики Российской Федерации (с. 16-64);

- разработаны принципы формирования политики заработной платы для обеспечения мотивационных параметров оплаты труда (с. 53-58); определены требования к оценке эффективности политики заработной платы, которые позволяют достичь объективных параметров (с. 60-63); автором определены тенденции развития сельского хозяйства и политики заработной платы Российской Федерации и исследуемого региона; систематизированы факторы, влияющие на политику заработной платы организаций АПК и изучена степень их влияния; критически рассмотрены соглашения по регулированию оплаты труда и даны авторские рекомендации по совершенствованию раздела «Политика заработной платы» (с. 65-115);

- на основании проведенного автором корреляционно-регрессионного анализа выявлена зависимость роста заработной платы от факторов, которые сгруппированы на внешние и внутренние, прямые и косвенные (с. 81-90); разработана методика оценки эффективности политики заработной платы, показатели которой представлены в разрезе следующих групп: оценка удовлетворенности трудом работников, оценка внешних условий хозяйствования, оценка финансовых показателей и трудовых ресурсов), а также авторский вариант мониторинга политики заработной платы на уровне хозяйствующего субъекта (с. 116-128);

- разработан алгоритм совершенствования политики заработной платы, в котором учтены ключевые факторы воздействия на элементы трудовой деятельности для достижения ключевых целей организации (с. 129); разработана система мониторинга изменения политики заработной платы для оценки эффективности действующего механизма оплаты труда (с. 129-131); автором определены практические рекомендации по повышению эффективности политики заработной платы, направленные на сбалансированное развитие и реализацию (выделение сильных и слабых сторон; проект документа «Политика заработной платы»; анкета для изучения степени удовлетворенности работников качеством трудовой жизни; система грейдирования, адаптированная для организаций АПК) (с. 128-162).

**Теоретическая и практическая значимость результатов исследования**

Диссертационное исследование позволило, на основе обобщения и уточнения существующих разработок отечественных и зарубежных ученых, расширить теоретические представления о сущности политики заработной платы, обосновать, выделить и систематизировать ее главные структурные элементы, дать им авторское определение.

Практическая значимость диссертации заключается в разработанных методиках и алгоритмах действий направленных на повышение

эффективности политики заработной платы посредством предложенного автором инструментария.

Полученные результаты исследования могут найти практическое применение для повышения эффективности существующих соглашений по реализации политики заработной платы.

**Оценка структуры и содержания диссертации**

Диссертационное исследование имеет традиционную структуру, логично выстроена, соответствует поставленным целям и задачам, которые можно считать успешно решенными.

Диссертация включает в себя следующие структурные составляющие: введение, три главы, представленные 9 параграфами, заключение, список использованных источников и приложения. Общий объем работы – 195 страниц компьютерного текста, включающий 47 таблиц, 19 рисунков и 7 приложений.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы исследования, степень ее разработанности, сформулированы объект, предмет, цель и задачи, раскрыты научная новизна и практическая значимость диссертационной работы, а также представлены результаты апробации.

В первой главе «Теоретические основы формирования эффективной политики заработной платы» рассмотрены теоретические подходы к определению сущности исследуемой проблемы, дано авторское определение понятия «политика заработной платы». На основе всестороннего анализа различных подходов представлена структура политики заработной платы, дана авторская трактовка ее элементов, сформулированы принципы и специфические особенности политики заработной платы организаций АПК. Изучены зарубежные подходы к регулированию политики заработной платы, выявлены положительные аспекты, возможные для использования в отечественной практике.

Во второй главе «Оценка политики заработной платы в организациях аграрного сектора экономики» проведен анализ состояния и тенденций развития политики заработной платы в России и исследуемом регионе. Предложена расширенная классификация факторов, влияющих на политику заработной платы: с помощью корреляционного анализа и метода группировок была выявлена наиболее характерная зависимость размера среднемесячной заработной платы от производительности труда.

В третьей главе «Основные направления совершенствования политики заработной платы организаций АПК» предложен алгоритм совершенствования политики заработной платы, представлены ее модель и структура документа, позволяющие повышать эффективность существующих социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством. Предложены практические рекомендации по дальнейшему развитию политики заработной платы на уровне государства и хозяйствующих субъектов.

В заключении содержатся выводы, полученные по результатам диссертационного исследования, подтверждающие обоснованность, теоретическую и практическую значимость положений, выносимых на защиту.

**Дискуссионные положения и замечания**

Несмотря на достоинства данной диссертационной работы, она содержит определенные дискуссионные моменты и недостатки, которым следует уделить внимание:

1. Политика заработной платы является в основном прерогативой корпоративной внутренней политики организации, это касается и сельскохозяйственных предприятий. Регулирующее воздействие на формирование заработной платы в компании оказывают в основном законодательные и нормативные акты как федерального, так и регионального уровней, на что указывается в диссертационном исследовании. В то же время

автор допускает некоторое смешение в оценках и рекомендациях при формировании политики заработной платы регионального и корпоративного уровней (с. 122-128). Остается не ясным, каким образом должны формироваться экспертные оценки показателей на региональном уровне, как и с помощью каких механизмов будет реализовываться региональная политика заработной платы.

2. Признавая в целом необходимость и полезность формирования политики заработной платы на региональном уровне, следует отметить что существуют риски избыточной регламентации в виде единой политики заработной платы на региональном уровне, которая может не учесть многообразия внутрихозяйственных аспектов труда, специфики организации труда, других важных индивидуальных параметров, что может привести к диспропорциям в заработной плате или усилению уравнительных принципов.

3. Проведенный корреляционно-регрессионный анализ мог бы быть более обоснованным, если бы автор учла другие факторы, например, уровень образования, фондоемкость, фондоотдачу и другие, влияющие на политику заработной платы, кроме среднемесячной заработной платы.

4. Разработанные автором методики и инструменты следовало апробировать на примере конкретной организации, что позволило бы обосновать возможность и целесообразность совершенствования политики заработной платы.

Отмеченные недостатки не носят принципиального характера и не умаляют теоретическую и практическую значимость проведенного автором диссертационного исследования.

**Соответствие диссертационной работы требования Положения о присуждении ученых степеней**

Диссертационная работа Стебаковой Т.А. «Эффективность политики заработной платы» представляется собой законченный научный труд,

обладает научной новизной, теоретической и практической ценностью, отражает личный вклад автора. Исследование выполнено самостоятельно и является завершенной работой, в которой осуществлено решение актуальной и малоизученной проблемы повышения эффективности политики заработной платы организаций АПК.

**Заключение**

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что диссертация «Эффективность политики заработной платы организаций АПК» по объему, актуальности темы, степени обоснованности, достоверности и новизны научных положений, выводов и рекомендаций соответствует заявленной научной специальности, а также критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, а ее автор Стебакова Татьяна Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук, специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Официальный оппонент,
доктор экономических наук (специальность 08.00.05 – Экономика и
управление народным хозяйством: экономика труда), доцент,
заведующий кафедрой экономики труда
и управления персоналом Симонова Марина Викторовна

443090 г. Самара, ул. Советской Армии, 141
Кафедра экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»:
т: +7 (846) 933-88-42
e-mail: est-samara@mail.ru

Подпись Симоновой М.В. заверяю
Начальник Управления делами
«___» _____ 20___ г.