

**Заключение диссертационного совета Д 224.008.01, созданного на базе ФГБУ
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства
труда и социальной защиты Российской Федерации, по диссертации на
соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 08.02.2022 г. № 72

О присуждении **Пондо Екатерине Александровне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация на тему: **«Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников»** по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 7 декабря 2021 г. (протокол заседания № 69) диссертационным советом Д 224.008.01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, г. Москва, ул. 4-я Парковая, дом 29. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о создании диссертационного совета №1050/НК от 31 октября 2017 года (с изменениями в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 14.07.2021 г. № 754/нк).

Соискатель Пондо Екатерина Александровна, 1991 года рождения, в 2013 году окончила ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по специальности «Налоги и налогообложение» с присвоением квалификации «Экономист. Специалист по налогам и налогообложению», с 2019 по 2021 гг. обучалась в очной аспирантуре ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Трудовую деятельность во время обучения в вузе и после его окончания осуществляла в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации. Являлась сотрудником Диссертационного совета, работала в операционно-аналитическом управлении, являлась помощником ректора Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. С 2021 года перешла на должность заместителя декана по воспитательной работе и взаимодействию с работодателями и партнерами Факультета экономики и бизнеса Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Диссертация выполнена в Департаменте психологии и развития человеческого капитала Факультета социальных наук и массовых коммуникаций ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Научный руководитель - Чуб Анна Александровна, доктор экономических наук, доцент, профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала Факультета социальных наук и массовых коммуникаций ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Официальные оппоненты:

Половинко Владимир Семенович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Региональная экономика и управление человеческими ресурсами» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»;

Черных Екатерина Алексеевна, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет», г. Воронеж, в своем положительном отзыве, подписанном доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики труда и основ управления Федченко А.А. указала, что представленная диссертационная работа Пондо Е.А. является самостоятельным, завершенным научным трудом, выполненным на актуальную тему и содержащим новые научные результаты и положения. Разработанные Пондо Е.А. научно-практические рекомендации по развитию системы стимулирования труда, предполагающие первоначальный выбор цели последующих преобразований в организации, а также конкретные управленческие решения, способствующие планомерному развитию организации в целом, имеют особую ценность для развития экономики труда.

Автореферат диссертации Пондо Е.А. отражает основные положения диссертации. Оформление диссертации и автореферата соответствует предъявленным требованиям. Диссертация не содержит заимствований текстов или каких-либо результатов без ссылок на автора и (или) источник. Используемые цитирования сопровождаются ссылками.

Ведущая организация заключила, что диссертационная работа Пондо Е.А. на тему: «Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников»

соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор Пондо Екатерина Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет по теме диссертации 7 работ общим объемом 7,1 п.л., из них 5 работ изданы в рецензируемых научных изданиях, рекомендуемых ВАК при Минобрнауки России – 5,7 п.л. В работах Пондо Е.А. раскрыты основные результаты научного исследования.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: Пондо, Е.А. Цифровая трансформация рынка труда в современных условиях / Е.А. Пондо // «Горизонты экономики». - 2020. № 2(55). – С. 43–54. - ISSN: 2219-3650; Пондо, Е.А. Ведущие факторы мотивации дистанционных работников образовательных и финансовых учреждений / Е.А. Пондо // «Горизонты экономики». - 2021. - № 1(60) – С. 48 – 62. – ISSN : 2219-3650; Пондо, Е.А. Оценка мотивации трудовой деятельности дистанционных работников системы высшего образования / Е.А. Пондо // «Мир новой экономики». - 2021. – Т.15. № 3. – С. 97 - 108. - ISSN: 2220-6469; Пондо, Е.А. Особенности систем стимулирования труда дистанционных работников бюджетных организаций высшего образования и коммерческих организаций банковского сектора / Е.А. Пондо // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 7 (132). - С. 1284-1290. - ISSN: 1999-2300.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

На диссертацию и автореферат поступило 7 отзывов, в которых дана положительная оценка работы, подчеркиваются ее актуальность и значимость, логика изложения содержания, высокий научный уровень, выраженная теоретическая и практическая значимость результатов исследования, от:

1. Холмухамедова Муродулло Махмудовича, к.техн.н., доцента, Директора Института исследования рынка труда при Министерстве занятости Республики Узбекистан. **Отзыв положительный.** Замечание: исследование на базе организаций высшего образования и банковских организаций ограничено достаточно коротким периодом. В связи с этим, представляется перспективным, с учетом активной фазы цифровизации, рассмотреть влияние представленных факторов в более длительном периоде.

2. Воронова Александра Сергеевича, к.э.н., доцента кафедры экономики инновационного развития, руководителя Центра инновационного проектирования факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. **Отзыв положительный.** Замечание: отмечается сложность в

понимании сбалансированного уровня стимулирования труда по каждой из четырех групп факторов. Какую же пользу организации принесет достижение данных показателей, не совсем ясно.

3. Ярашевой Азизы Викторовны, д.э.н., профессора, заведующей Лабораторией исследования поведенческой экономики Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. **Отзыв положительный.**

4. Мигашкиной Елизаветы Семеновны, к.э.н., доцента, доцента кафедры финансового менеджмента и финансового права Московского городского университета управления Правительства Москвы. **Отзыв положительный.** Замечание: автор в тексте автореферата говорит о выделении наиболее значимых проблем, с которыми сталкиваются сотрудники организаций в рамках дистанционного формата занятости, среди которых: отсутствие необходимого технического и программного обеспечения, а также проблемы с высокоскоростной передачей данных по сети Интернет у потенциальных дистанционных работников. В связи с предельной актуальностью обозначенной проблемы требуется уточнение возможных и наиболее приемлемых вариантов решения данной задачи в ближайшей перспективе.

5. Телегиной Жанны Анатольевны, д.э.н., доцента, профессора кафедры организации производства ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева. **Отзыв положительный.** Замечание: важно также отражение наиболее значимых и первостепенных задач по развитию обозначенной системы из предложенных автором.

6. Владимировой Ирины Геннадьевны, д.э.н., профессора, профессора кафедры менеджмента экономического факультета ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов». **Отзыв положительный.** Замечание: отмечается недостаточная масштабность описательной части автореферата, раскрывающей особенности распределения выявленных факторов по степени стимулирующего влияния на трудовую деятельность дистанционных работников.

7. Павловой Валентины Васильевны, к.э.н., доцента, ведущего научного сотрудника Научной школы «Теория и технологии менеджмента» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. **Отзыв положительный.** Замечание: в предложенной автором группировке факторов, в группе факторов внешней среды содержится фактор кризисных процессов в мировой экономике, целесообразно было бы конкретизировать, о каких именно процессах в данном случае идет речь.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом и широкой известностью своими достижениями в данной отрасли науки, в частности в рамках развития дистанционного формата трудового

взаимодействия, значимостью их научных достижений в данной предметной области, наличием публикаций по теме диссертации. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются высококвалифицированными специалистами в области экономики труда и обладают достаточными компетенциями для всесторонней и качественной оценки теоретической и практической значимости, научной новизны и достоверности полученных соискателем результатов.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных Пондо Екатериной Александровной исследований:

разработан методический инструментарий факторной оценки системы стимулирования труда дистанционных работников, основанный на результатах проведенного исследования в рамках организаций рассматриваемых отраслей, включающий в себя проведение опроса по разработанной анкете, направленной на оценку системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в зависимости от представленных 4 групп факторов: экономической, цифровой, социально-психологической и группы факторов внешней среды, а также расчет показателя стимулирующего воздействия выявленных факторов на трудовую деятельность дистанционных работников, позволяющего выявить наиболее значимые факторы влияния (с. 112-126);

рассчитан и верифицирован показатель стимулирующего воздействия выявленных факторов на трудовую деятельность дистанционных работников, позволивший представить обозначенный методический инструментарий как качественно новое явление, способное расширить границы применимости полученных результатов исследования посредством его апробации в организации из других отраслей (с. 112-126);

предложен авторский подход к анализу системы стимулирования труда дистанционных работников, основой которого является использование разработанной авторской матрицы оценки эффективности системы стимулирования труда дистанционных работников в организациях с целью выработки необходимых мер дополнительного стимулирования обозначенной категории кадров, в том числе таких как формирование цифрового кадрового резерва организации; возможность покупки за счет работодателя товаров, обеспечивающих бесперебойное выполнение трудовой функции дистанционным работником; возможность компенсации стоимости проживания в гостинице в случае возникновения непредвиденных обстоятельств у персонала (с.128-137, с.144);

доказана значимость представленной классификации групп факторов (экономическая, социально-психологическая, цифровая, группа факторов внешней среды) с позиции актуальности и своевременности проведенного

исследования, в частности, группы цифровых факторов, выделенной на основании необходимости изучения стимулирующего влияния современных возможностей дистанционного работника в рамках трудовых отношений 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 (с. 22-31);

введено и обосновано понятие «сепаративные формы занятости», в основе формирования которых лежит объединение новых форм трудового взаимодействия в современных условиях нестабильности – сепарации от группы, отделения от коллектива и коллективного труда, все возрастающий уровень персонифицированности рабочего процесса, что позволило объединить такие понятия, как дистанционная/удаленная работа, платформенная и виртуальная занятость, дистанционное присутствие, телеработа, фриланс по общему признаку, в единую группу сепаративных форм занятости (с. 41-42).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана целесообразность использования предложенных групп факторов: экономической, социально-психологической, цифровой, группы факторов внешней среды как в целях применения в качестве исходной базы методического инструментария факторной оценки стимулирования труда дистанционных работников в деятельности организаций, так и, в частности, при сопоставлении и последующей реализации внесенных предложений по совершенствованию системы стимулирования труда дистанционных работников с выявленными проблемами организаций исследуемых отраслей;

применительно к проблематике диссертации результативно использован инструмент оценки эффективности системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников, способствующий принятию управленческих решений по ее совершенствованию, в том числе, разработка специального программного обеспечения, позволяющего осуществлять трудовую деятельность дистанционно в рамках организации или целой отрасли; построение такой системы материального поощрения, которая обеспечила бы повышение дохода работника в рамках занимаемой должности; повышение уровня прозрачности выплат стимулирующего характера посредством создания ресурса/программы, которая бы позволяла работнику самостоятельно и последовательно отмечать свои достижения на рабочем месте, требующиеся для определения стимулирующих выплат (с. 141-145);

предложены этапы построения базовой системы стимулирования труда дистанционных работников, представляющие собой вариант определенной последовательности действий, направленных на возможность развития системы

стимулирования труда дистанционных работников современных организаций с учетом возможного решения проблем, выявленных в рамках проведенного исследования (экономические, контрольные, технические, коммуникационные, организационные, информационные) (с.139);

раскрыты особенности дистанционной занятости в контексте территориальной и отраслевой специфики отечественной экономики, к которым можно отнести следующие: взаимосвязь уровня заработной платы с количеством дистанционных работников в регионе; существенные различия в количестве вакансий дистанционной занятости, связанные с общим уровнем технической оснащенности регионов, а также обеспеченностью трудовыми ресурсами высшей квалификации, необходимыми для успешной работы посредством цифровых технологий (с. 63-65);

комплексно исследованы сущность и факторы стимулирования трудовой деятельности, что позволило определить перспективность использования разработанных направлений по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в целях решения экономических (уровень стимулирующих надбавок), технических (проблемы с программным обеспечением на личном компьютере, и др.), коммуникационных (сложности в построении рабочих взаимоотношений), организационных (отчетные совещания), информационных (недостаточная информированность работников о происходящих процессах внутри организации), контрольных (невозможность установления контроля за выполнением работы всего дистанционного персонала) проблем обозначенной системы, выявленных в ходе проведенного исследования (с.84-85; с.138-154);

предложена модернизация существующих подходов к интерпретации сущностного содержания понятий «стимулирование труда» и «мотивация трудовой деятельности», объединяющим аспектом которых является интегрированное смысловое восприятие обозначенных терминов зарубежными учеными, в научных трудах которых термин «motivation» представляется как совокупность внешних и внутренних стимулов и мотивов (с.15-31).

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

разработан и внедрен новый универсальный методический инструмент измерения фактического уровня стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников по предложенным в исследовании группам факторов, позволяющий выявить факторы, оказывающие высокую и среднюю степень стимулирующего влияния на трудовую деятельность дистанционного работника (с. 112–126);

разработана матрица оценки эффективности системы стимулирования

труда дистанционных работников в организации на основе расчета процентной доли по каждой из групп факторов, оказывающих стимулирующее воздействие на трудовую деятельность дистанционного работника, в сумме представляющие собой общий фактический уровень стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в организации (с. 127-137);

сформулирована система практических рекомендаций, позволяющая сопоставить проблемы стимулирования труда дистанционных работников с предложениями по их решению, отражающиеся на повышении уровня стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников (с. 138-150);

представлены предложения по расширению использования разработанного методического инструментария в рамках различных областей трудовой деятельности, что позволит усилить результаты, полученные в ходе проведенного исследования отраслей рассматриваемой сферы, отличающихся от рассмотренных в настоящей диссертации, с позиции возможного сравнения и анализа как в разрезе имеющихся в том или ином регионе организаций, так и с учетом региональной специфики (с. 151-153, 157-158).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

Теоретические положения диссертации базируются на работах отечественных и зарубежных авторов в области стимулирования труда и дистанционной занятости. Представление о стимулировании труда работников, а также анализ дистанционной занятости сформулированы на основе работ: Волгина Н.А., Вашаломидзе Е.В., Гапоненко Н.В., Горьковой И.П., Делигировой О.А., Демченко Т.С., Долженковой Ю.В., Ефимова В.А., Жукова А.Л., Забелиной О.В., Задорожной Г.В., Катульского Е.Д., Кибанова А.Я., Камаровой Т.А., Камневой Е.В., Кокина Ю.П., Краковской И.Н., Локтюхиной Н.В., Мазмановой Б.Г., Меньшиковой О.И., Миляевой Л.Г., Михалкиной Е.В., Мейксина М.С., Пикалина Ю.А., Половинко В.С., Полевой М.В., Пошерстник Н.В., Пронникова В.А., Ракоти В.Д., Сафонова А.Л., Сорокиной Г.П., Склярёвской В.А., Солодянкиной О.В., Тимошенко О.Ю., Тонких Н.В., Тюхтяевой К.Г., Федченко А.А., Фирсовой А.Г., Хоменко Я.В., Черных Е.А., Чижевского А.И., Шапиро С.А., Щербакова А.И., Яковлева Р.А.

Идея, заложенная в диссертационном исследовании, базируется на обобщении передового опыта исследований отечественных и зарубежных специалистов.

Методически правильно и обоснованно применялись общенаучные методы исследования (анализ, синтез, обобщение, научная абстракция), статистико-математические методы (формирование и анализ таблиц сопряженности, корреляционный анализ методом ранговой корреляции Спирмена), социологические методы.

Установлена согласованность авторских результатов проведенного исследования по определению наиболее популярных сфер трудовой деятельности, где чаще всего используются возможности дистанционного трудового взаимодействия с результатами опроса, направленного на отражение среднедушевого дохода с учетом регионального аспекта.

Использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, в частности инструмент GoogleForms; использован обширный массив статистического и эмпирического материала: законодательные и нормативные акты Российской Федерации, регламентирующие трудовую деятельность дистанционных работников; данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации; публикации по теме исследования в специализированных изданиях; ресурсы сети Интернет; первичная отчетность и документация организаций высшего образования и банковских организаций, данные социологических опросов и собственные исследования автора.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии на всех этапах диссертационного исследования, разработке теоретико-методологических положений, практических рекомендаций и выводов о тенденциях развития дистанционной занятости в России, в частности в рамках исследуемых организаций сферы высшего образования и банковского сектора экономики; формулировке темы, цели и задач, предмета и объекта, формировании структуры диссертационного исследования; сборе, обработке и анализе статистических и эмпирических данных по вопросам развития системы стимулирования труда дистанционных работников и цифровой трансформации современного рынка труда; разработке научно обоснованных подходов, методик, инструментов и практических рекомендаций; представлении результатов исследования на конференциях различного уровня и опубликовании научных работ по теме диссертации, в том числе 5 статей, представленных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

В ходе защиты диссертации были высказаны некоторые критические замечания:

1. В автореферате недостаточно раскрыта значимость развития системы стимулирования труда дистанционных работников.

2. Диссертационная работа не содержит исследования таких профессий, как водитель, моряк, машинист, которые работают дистанционно (по мнению автора вопроса). Таким образом, критерий сепарированности работника от коллектива представляется неполным.

3. В работе не уделено внимание стимулированию труда временных, а также надомных работников.

Соискатель Пондо Екатерина Александровна ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы, а также согласилась с частью замечаний и сочла их перспективными для предстоящих узконаправленных исследований по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников.

На заседании «08» февраля 2022 г. диссертационный совет принял решение - за решение научной задачи, имеющей значение для развития системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников, имеющей новые научно обоснованные управленческие решения и разработки, представляющие особое значение для развития как отдельных организаций, так и отраслей в целом, присудить Пондо Екатерине Александровне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования Диссертационный совет в количестве 15 человек, из них 14 докторов наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени-13, против-1, недействительных бюллетеней-1.

Председатель Диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор

Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
кандидат экономических наук



Вашаломидзе Елена Валерьевна

«08» февраля 2022 г.