

**УТВЕРЖДАЮ:**

ректор Федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Воронежский



государственный университет»  
доктор экономических наук, профессор

Д.А. Ендовицкий

«30» \_\_\_\_\_ 2021 г.

## **ОТЗЫВ**

**ведущей организации на диссертацию Пондо Екатерины Александровны на тему: «Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)**

### *Актуальность темы исследования*

Неустойчивость и непредсказуемость, формируемые ВУКА-миром, определяют необходимость перестройки социально-трудовых отношений, связанных с активизацией процессов формирования цифровой экономики. Происходящий в настоящее время процесс трансформации социально-трудовых отношений способствует развитию дистанционной формы работы, при которой труд становится более персонифицированным, рассчитанным не только на квалификацию, но и ресурсы личности, а также внешние факторы, способствующие качественному выполнению возложенного участка работы. Это влечет за собой естественный процесс смены приоритетов современных работников, осознанно выбравших дистанционную форму занятости как основной вид трудовой деятельности. При этом, очень актуальная и активно развивающаяся дистанционная форма трудовой занятости должна способствовать повышению конкурентоспособности современных организаций посредством оптимизации

штатной численности дистанционного персонала и определения факторов, влияющих на качество труда работников обозначенной формы занятости. Выявление таких факторов на базе каждой отдельно взятой организации способно усовершенствовать систему стимулирования труда дистанционных работников, что обеспечивается путем выявления наиболее и наименее значимых для работника элементов стимулирования труда, и последующим перестроением и дополнением принятых ранее мер в управлении персоналом организации.

Важно подчеркнуть, что система стимулирования труда дистанционных работников рассматривается обособленно сравнительно недавно, но, в силу все возрастающего количества дистанционных работников в стране и мире, в целом, уже подтвердила свою своевременность, значимость и необходимость использования в целях планомерного развития современной организации.

### ***Оценка структуры и содержания работы***

Логика и последовательность изложения диссертации, а также ее структура определены целью и задачами исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Объем основного текста составляет 191 страницу и 13 страниц приложений к основным результатам исследования.

**Во введении** обосновывается актуальность проведенного исследования, а также его цель, задачи, предмет и объект, теоретическая и методологическая основа исследования, представляются основные его результаты, обладающие научной новизной и имеющие практическую значимость.

**В первой главе** «Теоретические аспекты трудовой деятельности» представлен глубокий анализ отечественных и зарубежных исследований по данной проблеме, проанализированы и обоснованы подходы к ее решению.

Рассмотрено понятие, сущность и факторы стимулирования трудовой деятельности, что позволило предложить классификацию по четырем группам факторов, оказывающих преимущественное стимулирующее влияние на

трудовую деятельность дистанционных работников: экономические, цифровые, социально-психологические и факторы внешней среды (рис. 1, стр. 32).

Анализ подходов к трактовке понятия «дистанционный работник», а также рассмотрение сущностного подержания новых форм занятости (дистанционная, удаленная, платформенная и виртуальная занятость, дистанционное присутствие, телеработа) позволил определить объединяющий новые формы занятости элемент – сепарацию от группы, явное отделение от коллективного труда с все возрастающей долей персонифицированности при исполнении поручений. В связи с чем, в исследовании предлагается объединить понятия, применяемые в отечественной, зарубежной и международной практике, существующие для определения дистанционных форм занятости в единую группу сепаративных форм занятости (стр. 40-42).

**Во второй главе** «Современное состояние и основные проблемы в сфере дистанционной занятости трудоспособного населения России» представлен анализ особенностей дистанционной занятости в контексте территориальной и отраслевой специфики отечественной экономики, предложена система организации эмпирического исследования, полученные значимые эмпирические результаты.

Анализ особенностей современного дистанционного рынка труда в период с 2019 года по 2021 год позволил выявить наиболее востребованные в отношении дистанционной работы отрасли деятельности: информационные технологии, системная интеграция и интернет; финансовый сектор, образовательные учреждения, услуги для бизнеса, розничная торговля, что способствовало выбору в качестве базы для проведения исследования организаций высшего образования и банковских организаций как элементов отрасли образования и финансового сектора соответственно (таблица 7, стр. 67).

Особое значение имеет сравнительный анализ систем стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в организациях, принявших участие в исследовании, позволивший систематизировать проблемы

стимулирования труда дистанционных работников организаций высшего образования и организаций банковского сектора (рис. 4, стр. 85).

Обращаем внимание на обоснованность применяемой автором методики и подробный анализ и эмпирических результатов исследования, что позволило определить наиболее и наименее значимые факторы стимулирования трудовой деятельности работников обследуемых организаций (стр. 87-111).

**Третья глава** «Предложения по развитию системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников» посвящена детальному и развернутому описанию методики проведения исследования в части оценки стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников с помощью проведенного опроса по разработанной автором анкете и расчета показателя, ориентированного на выявление ведущих факторов стимулирования труда исследуемой категории работников.

Необходимо подчеркнуть значимость проиллюстрированного автором сравнения действующей системы стимулирования труда дистанционных работников с системой стимулирования труда, учитывающей выявленные ведущие факторы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников. Это позволяет организациям планомерно подойти к этапу построения сбалансированного уровня стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников по каждой из предлагаемых автором четырех групп факторов (стр. 128-132).

Результаты проведенного исследования сопоставлены с выявленными автором группами проблем стимулирования труда дистанционных работников, позволяющими представить предложения по их решению (табл. 16, стр. 150-151).

**В заключении** сформулированы основные выводы, полученные по результатам проведенного исследования, а также отражены перспективы исследования в рамках изучаемой тематики.

Диссертационная работа соответствует специальности 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» Паспорта специальности ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

### *Степень обоснованности и достоверности научных положений и выводов*

Обоснованность и достоверность результатов научного исследования, выводов и рекомендаций, основывается на комплексном подходе к решению поставленных задач, с учетом корректной обработки и анализа полученного в ходе исследования материала с использованием инструмента Google Forms, программы SPSS Statistics. Результаты исследования автора соответствуют поставленным в диссертации целям и задачам. Выводы опираются на полученные в ходе исследования эмпирические данные и нормативные документы в области труда. Представляются достаточно аргументированными и обоснованными результаты исследования, подтвержденные существующими мониторингами по исследуемой тематике.

Достоверность экспериментальных данных подтверждается использованием современных методик проведения исследований и обработки данных. Полученные результаты представлены на научно-практических конференциях и опубликованы в научных журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

### *Основные результаты исследования и их новизна*

Научную новизну диссертационной работы Пондо Е.А. определяют следующие результаты исследования, полученные лично соискателем:

1. Проведена систематизация факторов, оказывающих стимулирующее влияние на трудовую деятельность дистанционных работников, - по результатам теоретических разработок автором были предложены следующие группы факторов: экономическая, цифровая, социально-психологическая, группа факторов внешней среды. При этом, важной особенностью предлагаемой систематизации факторов выступает выделение цифровизации в отдельную и самостоятельную группу факторов, оказывающих особое влияние на качество труда дистанционных работников.

2. Детальное изучение различных подходов к определению содержания понятия «дистанционный работник» позволило классифицировать их по таким критериям как форма занятости, взаимодействие с трудовым коллективом, вид применяемых дистанционных технологий, правовой статус, что способствовало уточнению понятия «наемный дистанционный работник современного типа», в частности, с учетом выполнения дистанционной трудовой деятельности обособленно, а также с учетом возрастающей доли персонифицированности при исполнении должностных обязанностей.

3. Разработана и апробирована методика факторной оценки системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников. Разработанная автором анкета, позволившая оценить систему стимулирования труда дистанционных работников в зависимости от предложенных 4 групп факторов, способствовала последующему расчету показателя стимулирующего воздействия выявленных факторов на трудовую деятельность работников рассматриваемой формы занятости, что дало возможность обозначить наиболее значимые факторы влияния.

4. Разработана матрица оценки эффективности системы стимулирования труда, позволившая определить фактический уровень стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников в организациях, принявших участие в

исследовании. Автор предлагает рассмотреть подходы к построению сбалансированного уровня стимулирования труда дистанционных работников в организации на основании выявленного отношения дистанционных работников к тем или иным факторам представленных групп в целях коррекции методов стимулирования.

5. Разработаны рекомендации, направленные на развитие системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников с учетом необходимости решения представленных в исследовании групп проблем обозначенной системы (экономические, технические, коммуникационные, организационные, информационные и контрольные) в организациях высшего образования и банковского сектора.

**Теоретическая значимость** диссертационного исследования состоит в дополнении теории занятости категорией «сепаративные формы занятости», отличительными признаками которой являются: отделение от коллектива и коллективного труда, возрастающая роль персонифицированности при исполнении дистанционных должностных обязанностей, что может быть использовано для дальнейшего углубленного изучения особенностей рынка труда в условиях цифровизации трудовых отношений. Кроме того, предложенная в диссертационном исследовании группировка факторов, оказывающих стимулирующее воздействие на трудовую деятельность дистанционных работников, методика оценки стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников и матрица оценки эффективности системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников являются вкладом Пондо Е.А. в экономику труда.

**Практическая значимость** диссертационного исследования определяется разработкой методики оценки стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников и матрицы оценки эффективности системы стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников, и состоит в возможности внедрения основных положений и выводов настоящего диссертационного исследования в деятельность организаций высшего

образования, а также банковских организаций, имеющих в штате дистанционных работников, занятых различными формами дистанционного труда.

### ***Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования***

1. Теоретический анализ категории «дистанционный работник», а также методика и инструмент оценки эффективности системы стимулирования труда дистанционных работников могут быть применены в системе высшего образования в рамках подготовки обучающихся, специализирующихся в области экономики труда и управления персоналом.

2. Предложенная в рамках исследования методика оценки стимулирования трудовой деятельности дистанционных работников и матрица оценки эффективности стимулирования труда рассматриваемой категории работников может быть использована региональными организациями с целью изучения перспектив внедрения разработанной системы, а также с учетом возможности последующего проведения сравнительного анализа полученных результатов.

### ***Замечания по диссертационному исследованию***

Высоко оценивая научный уровень и практическое значение диссертационного исследования Пондо Е.А., важно отметить дискуссионные его аспекты.

1. Диссертационное исследование проводится на базе образовательных организаций высшего образования (относятся к сфере образования) и банковских организаций (относятся к финансовому сектору экономики). В этой связи требует обоснования причина выбора данных секторов.

2. Автор предлагает систематизацию факторов, оказывающих стимулирующее влияние на трудовую деятельность дистанционных работников, по группам: экономическая, цифровая, социально-психологическая, группа факторов внешней среды. Однако, в исследовании не представлено мнение автора



о том, что относится к факторам внутренней среды, и не аргументируется позиция относительно отсутствия необходимости объединения данных факторов в отдельную группу.

3. В части формулировки определения «наемный дистанционный работник современного типа» требуется пояснение авторская позиция относительно необходимости выделения категории «наемный» в контексте предлагаемой в исследовании группы сепаративных форм занятости.

***Заключение о соответствии диссертации критериям  
«Положения о присуждении ученых степеней»***

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 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.

Таким образом, представленная диссертация, выполненная 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).

Отзыв на диссертацию Пондо Екатерина Александровны подготовлен заведующим кафедрой экономики труда и основ управления ФГБОУ ВО

«Воронежский государственный университет», доктором экономических наук, профессором Федченко А.А.

Отзыв рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики труда и основ управления ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» 29 декабря 2021 г., протокол № 5.

Заведующий кафедрой  
экономики труда и основ управления  
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный  
университет»,  
доктор экономических наук,  
профессор

 А.А. Федченко

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»,  
Адрес: 394018, Россия, г. Воронеж, Университетская площадь, д. 1  
Сайт: [www.vsu.ru](http://www.vsu.ru)  
Кафедра экономики труда и основ управления  
Тел.: +7 (473) 2-28-11-60, доб. 5150, 5151  
E-mail: [leam@econ.vsu.ru](mailto:leam@econ.vsu.ru); [fedchenko@econ.vsu.ru](mailto:fedchenko@econ.vsu.ru)

«29» декабря 2021 г.

