

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Челябинского филиала  
Института экономики УрО РАН,  
доктор экономических наук,

профессор



Белкин В.Н.

«24» ноября 2014 г.

### ОТЗЫВ

ведущей организации –РАН ФГБУН Института экономики УрО РАН  
Челябинский филиал - на диссертационную работу Макаровой Виктории  
Александровны по теме «Развитие организационного механизма повышения  
производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия»,  
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук  
по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным  
хозяйством (Экономика труда)»

#### **Актуальность темы исследования.**

В представленной к защите работе автор Макарова Виктория Александровна исходит из того, что рост производительности труда на предприятии становится единственным способом одновременного повышения конкурентоспособности предприятий и уровня жизни рабочих при снижении зарплатоемкости продукции. Автор исследования утверждает, что в современных условиях на российских горнодобывающих предприятиях существует сопротивление работников повышению производительности труда, а применяемые на предприятиях методы не позволяют изменить отношение работников и вовлечь их в разработку и реализацию мер по повышению производительности труда. Такая ситуация приводит к тому, что отечественные горнодобывающие предприятия значительно отстают от зарубежных по уровню производительности труда, хотя уровень технико-технологического обеспечения является уже сопоставимым.

Соискательница показывает, что проблемы повышения производительности труда, обусловленные сопротивлением работников,

рассматриваются поверхностно, научно-методическая база не достаточно ориентирована на регулирование социально-трудовых отношений, связанных с преодолением сопротивления работников повышению производительности труда.

Диссертантка показывает, что необходима дальнейшая работа по уточнению содержания и структуры организационного механизма повышения производительности труда с учетом специфики горнодобывающей отрасли, а в методическом плане – разработка предложений по развитию организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия и формирование алгоритма его развития.

Изложенные обстоятельства определяют актуальность данной диссертационной работы, предлагающей теоретические и методические положения для развития организационного механизма через изменение социально-трудовых отношений.

В работе автором поставлена цель исследования, которая определена как совершенствование теоретических и методических подходов к развитию организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия через изменение социально-трудовых отношений между основными субъектами процесса производства.

### **Общая оценка диссертационной работы.**

С научной точки зрения результаты исследования, выполненного Макаровой В.А., представляют собой определенный вклад в развитие теоретических и методических основ повышения производительности труда на горнодобывающих предприятиях. Поставленные в диссертации цель и задачи для ее достижения позволили выстроить логически выдержанную структуру диссертационной работы. Рассмотрение в качестве объекта исследования организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающих предприятий и выделение индивидуальных

характеристик и корпоративных условий, влияющих на социально-трудовые отношения, позволили соискателю разработать комплекс методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающий снижение сопротивления работников мерам по повышению производительности труда.

Поставленная проблема рассматривается в диссертации с учетом современных требований к инструментам и методам организации труда, что позволило провести диссертационное исследование с использованием прогрессивных подходов к повышению производительности труда. В теоретическом плане несомненный интерес представляют: типизация социально-трудовых отношений (конструктивные и деструктивные) по критерию вовлеченности работников в повышение производительности труда и подход к их оценке, что позволяет обосновать направления развития организационного механизма повышения производительности труда.

На базе проведенных теоретических исследований автором достаточно четко сформулирован методический подход к оценке резервов повышения производительности труда за счет изменения типа социально-трудовых отношений, отличие которого заключается в применении показателя «функциональное время работы». Выявлено также влияние доли работников, поддерживающих повышение производительности труда, на объемы производства и себестоимость добычи полезного ископаемого горнодобывающего предприятия, что создает основу для развития организационного механизма предприятия, обеспечивающего повышение производительности труда. Практические выводы и рекомендации, выдвигаемые соискателем, представляют собой логическое продолжение теоретических положений диссертации, усиливающих их обоснованность и аргументированность.

Предложенные в диссертационной работе инструментарий и меры по развитию организационного механизма повышения производительности

труда рабочих на горнодобывающем предприятии отличаются научной новизной и практической значимостью.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы.**

В исследовании использованы источники информации различных видов: материалы, опубликованные в отечественных и зарубежных монографиях, периодических изданиях, публикации сети Интернет, официальные материалы Федеральной службы государственной статистики, экспертные оценки специалистов в области управления производственными и трудовыми процессами, статистическая отчетность и информация горнодобывающих предприятий. Используются также материалы НИИОГР, ИГД УрО РАН, ИЭ УрО РАН, архивы компании «Росинформуголь», результаты наблюдений и разработок автора.

Основу диссертационного исследования составили теоретические и фактические материалы, содержащиеся в работах отечественных и зарубежных ученых по экономике труда, регулированию социально-трудовых отношений, управлению производительностью труда.

Источники, используемые соискателем, позволили разработать методические рекомендации по развитию организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия.

Достоверность и обоснованность результатов и выводов определяются использованием структурно-функционального и системного анализов, методов моделирования и математической статистики, а также хронометражных наблюдений и анкетирования.

**Основные научные результаты и их новизна.**

**Научная новизна** результатов исследования заключается в следующем:

1. Конкретизировано содержание организационного механизма повышения производительности труда, как комплекса методов и

институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающих устранение ограничений (сопротивления) повышению производительности труда; отличием авторского теоретического подхода является выделение конструктивных и деструктивных социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе повышения производительности труда, что позволило определить направления развития и дифференцировать методы организационного механизма для формирования конструктивных отношений и достижения целевых ориентиров производительности труда рабочих горнодобывающих предприятий (п. 5.4 Паспорта специальностей ВАК).

2. Предложен методический подход к оценке влияния социально-трудовых отношений (конструктивных и деструктивных) на производительность труда, отличие которого заключается в применении показателя «функциональное время работы», что позволило оценить резервы повышения производительности труда при изменении типа социально-трудовых отношений, обосновать влияние функционального времени работы на объемы производства и себестоимость добычи полезного ископаемого горнодобывающего предприятия, создать основу для развития организационного механизма предприятия, обеспечивающего повышение производительности труда (п. 5.9 Паспорта специальностей ВАК).

3. Обоснован комплекс методов организационного механизма, направленный на регулирование и формирование конструктивных социально-трудовых отношений, связанных с повышением производительности труда на горнодобывающем предприятии, а именно: программы развития (предприятия, структурного подразделения, личного развития); методы стандартизации (производственного и рабочего процесса, трудовых операций); оценки и ранжирования результатов индивидуального труда и др.; сформирован комплекс институциональных средств, обеспечивающих регулирование корпоративных и индивидуальных условий,

нейтрализующих причины сопротивления работников повышению производительности труда (п. 5.4 Паспорта специальностей ВАК).

4. Разработаны рекомендации по развитию организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия, а именно: алгоритм, позволяющий сформировать конструктивный тип социально-трудовых отношений на основе выбора приоритетных методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений, система оценки и мониторинг адекватности фактических результатов поставленной цели. Отличием авторского подхода является обоснование цикличности изменения социально-трудовых отношений для достижения целевого уровня производительности труда (п. 5.9 Паспорта специальностей ВАК).

Теоретическая значимость исследования связана с расширением современных научных представлений о развитии организационного механизма, новыми подходами и методами, которые могут применяться для дальнейших исследований в этом направлении.

В основных результатах исследования отражен организационный механизм повышения производительности труда рабочих горнодобывающего производства как объект, требующий самостоятельного исследования, расширен состав методических рекомендаций по исследованию организационного механизма и регулированию социально-трудовых отношений, связанных с повышением производительности труда.

Практическая значимость исследования состоит в том, что горнодобывающие предприятия получают инструментарий для достижения требуемого уровня производительности и безопасности труда работников посредством развития организационного механизма повышения производительности труда. Практическая значимость работы подтверждается положительными результатами внедрения предложений и рекомендаций

соискательницы в ОАО «Разрез Тугнуйский», Сибайскийком филиале ОАО «Учалинский ГОК», ЗАО «Разрез Березовский», ЗАО «Разрез Назаровский».

### **Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.**

Научные положения и предложения диссертационного исследования достаточно обоснованы и базируются на статистически достоверных данных и экономических расчетах автора.

Выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, имеют важное практическое значение для регулирования социально-трудовых отношений на горнодобывающих предприятиях РФ и роста производительности труда рабочих.

Их рекомендуется использовать:

- при разработке комплекса мероприятий, направленных на повышение производительности труда;
- при разработке систем оплаты труда и премирования работников;
- при разработке программ развития предприятия и подразделений.

Результаты исследования могут быть использованы:

- руководителями и специалистами горнодобывающих предприятий в процессе управления;
- профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Организация труда», «Организационное поведение».

### **Замечания по работе.**

Несмотря на общую положительную оценку диссертационного исследования, следует отметить некоторые дискуссионные моменты:

1. Недостаточно обоснованы и требуют более детального исследования виды сопротивления работников (параграф 1.3, стр. 35).

2. Следовало бы более четко указать, какие определения были приняты как базовые при конкретизации определения «организационный механизм повышения производительности труда» (параграф 2.1, стр. 39-46).

3. Диссертационное исследование приобрело бы более высокое теоретическое и практическое значение, если бы при разработке методического подхода к оценке влияния социально-трудовых отношений на экономические результаты предприятия были более глубоко проанализированы и учтены зарубежные подходы (параграф 2.3, стр. 58-60).

Тем не менее, указанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования, выполненного В.А. Макаровой.

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

В целом диссертация Макаровой В.А. является завершенной и самостоятельной научно-квалификационной работой, в которой изложены научно-обоснованные экономические разработки по развитию организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего производства, имеющие существенное значение для развития экономики страны.

Диссертация «Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия» отвечает требованиям ВАК, а ее автор, Макарова Виктория Александровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством. (Экономика труда)».

Отзыв на диссертационную работу Макаровой В.А. «Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия» обсужден и утвержден на заседании Ученого совета Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, протокол № 1 от 24 ноября 2014 года.

В обсуждении диссертации и проекта отзыва ведущей организации приняли участие:

А.Ю. Даванков, докт. экон. наук., профессор, ведущий научный сотрудник Челябинского филиала ИЭ УрО РАН;

Н.А. Белкина, докт. экон. наук., доцент, ведущий научный сотрудник Челябинского филиала ИЭ УрО РАН;

О.А. Антонова, канд. экон. наук, доцент, старший научный сотрудник Челябинского филиала ИЭ УрО РАН;

М.А. Гуревич М.А., канд. филос. наук, доцент, старший научный сотрудник Челябинского филиала ИЭ УрО РАН.

Проект отзыва подготовлен ведущим научным сотрудником, доктором экономических наук, доцентом В.А. Белкиным

Ведущий научный сотрудник

д. э. н., доцент



В.А. Белкин

Подпись В.А. Белкина заверяю:

Инспектор по кадрам ЧФ ИЭ УрО РАН

З.Н. Полякова

Контактная информация:

Адрес: 454080, г. Челябинск, пр. В.И. Ленина, 76, ауд. 133/36

E-mail: akademiya28@bk.ru

Телефон: 8(351) 267-91-92