

В Диссертационный Совет
Д 212.298.15 при ФГБОУ
ВПО «Южно-Уральский го-
сударственный университет»
(национальный исследова-
ТЕЛЬСКИЙ институт)

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Дерябиной Елены Владимировны на тему: «Трансформация организации и стимулирования труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России: теоретико-методологические и методические аспекты», представленную на соискание учёной степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

В условиях формирующейся рыночной экономики в России обостряется интерес к целому ряду проблем, имеющих серьёзное научное и практическое значение. Одной из них можно считать проблему трансформации организации и стимулирования труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России. Многогранность возникающих в этой связи организационно-методических, управленческих и иных специфических вопросов и ограниченность инструментария, не обеспечивающего в настоящее время адекватности прогнозов и стратегических планов развития управляющих компаний и жилищно-эксплуатационных предприятий в условиях реформирования отраслей ЖКХ и ЖЭХ, предполагает разработку теоретико-методологических и методических подходов, что позволяет говорить о бесспорной актуальности проведённого исследования.

В автореферате определены объект (управление трудом на предприятиях и в организациях различных форм собственности отрасли ЖЭХ РФ), предмет (содержание, организация и стимулирование труда работников ЖЭХ в экономике современной России) и цель (разработка теоретических, методологических и методических подходов к организации и стимулированию труда в ЖЭХ России в контексте развития рыночного механизма трудовой сферы) исследования.

Заслуживает внимания предлагаемая соискателем гибкая коллективной организации труда в отрасли ЖЭХ, отличием которой является формирование групп и команд при этом автором выделены особенности «групп» и «команд» для предприятий ЖЭХ (с позиции состава, срока функционирования, целей, характера управления и пр.) и определены их отличия от действующей бригадной формы (по характеру распределения обязанностей, природе мотивации, приня-

тию оперативных решений, внутриколлективным коммуникациям). В связи с этим, применительно к отрасли и предприятиям ЖЭХ, дано авторское определение «группы» и «команды».

Практический интерес к предложенной форме организации труда вызывает авторская методика формирования и взаимодействия групп и команд для рабочих и управленческих работников при плановых, ситуационных и экстремальных условиях на предприятиях ЖЭХ.

Соискатель выделяет, что трансформация системы управления трудом на рыночной основе с учетом требований технико-технологической среды, инноваций в трудовых процессах, изменений качественных характеристик рабочей силы требует новых теоретических и методологических подходов, в связи с этим диссертантом правомерно применен синтез структурного и коммуникационного подходов при формировании практических рекомендаций автора в части разработки общих концептуальных подходов адаптивного управления трудом, которые включают преобразования в каждом из его компонентов (в содержании труда работников; организации труда; в структуре управления трудом; оплате труда работника).

Особый интерес, с точки зрения практического применения, представляют собой разработанные соискателем и предложенные гибкая система коллективного вознаграждения труда, включающая: трудовую ставку вознаграждения труда, стимулирующую надбавку, личную ставку стимулирования труда и методики формирования фондов вознаграждения труда, поощрения результативности труда и фонда личного стимулирования, направленные на активизацию профессионального роста и деловых качеств работников, влияющие на трудовые и производственные показатели, качество услуг и затраты на услуги предприятий ЖЭХ.

Научный интерес и практическую полезность представляют, представленные в автореферате принципы организационного механизма активизации работников ЖЭХ, комплекс методического и документационного обеспечения по формированию механизма активизации труда: для реализации изменений в системе организации труда и для трансформации системы организации стимулирования труда.

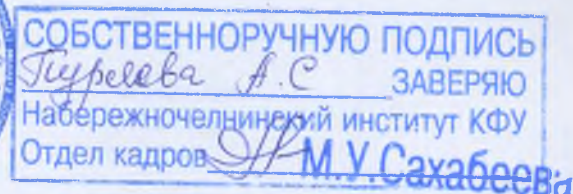
Несмотря на достоинства и новизну по автореферату имеются замечания:

1. Из автореферата не ясно (см. рис.9, стр. 31), из каких средств будет выплачиваться личная ставка стимулирования труда работника?
2. В автореферате не пояснено (стр.25), какими именно нормативными актами или регламентами закреплены на современных предприятиях ЖЭХ действующие нормы времени на выполнение работ при сопоставлении с фактически затраченным временем при оценке результативности труда?

В целом, знакомство с авторефератом показывает, что автором была выбрана актуальная в теоретико-методологическом и прикладном аспекте тема исследования. Научные положения, выводы и результаты диссертационного исследования, представленные в автореферате, являются обоснованными и достоверными, что подтверждается методологией исследования, представленными статистическими данными и аналитической информацией. Выполненное диссертационное исследование является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, отвечающей требованиям ВАК, предъявляемым к докторским диссертациям, п. 7 Положения о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор Дерябина Елена Владимировна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Доктор экономических наук, доцент
заведующий кафедрой логистики и маркетинга
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального
университета

А.С.ПУРЯЕВ



423812, Республика Татарстан,
г. Набережные Челны, проспект Мира, 68/19 ,
Набережночелнинский институт (филиал)
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)
Федеральный университет» ,
Тел. 8(8552) 383-769
e-mail: aidarp@mail.ru