

Отзыв

официального оппонента на диссертацию Макаровой Виктории Александровны
«Развитие организационного механизма повышения производительности труда
рабочих горнодобывающего предприятия» на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и
управление народным хозяйством (Экономика труда)»

Актуальность темы и задачи исследования.

Диссертационная работа Макаровой Виктории Александровны выполнена на крайне актуальную тему. Современный этап экономического развития страны настоятельно требует совершенствования теоретической и методической базы для повышения производительности труда, как необходимого условия вывода предприятий на новый уровень развития. Эта необходимость со всей остротой касается и горнодобывающих предприятий. При этом, формирование организационного механизма, использование организационных факторов роста производительности труда в существующих условиях является ключевым направлением работы, не требующим серьезных финансовых затрат по сравнению с реализацией, в частности, материально-технических факторов производительности.

В представленной диссертационной работе четко обозначены цели, задачи, объект и предмет исследования. Целью работы является совершенствование теоретических и методических подходов развития организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия через изменение социально-трудовых отношений между основными субъектами процесса производства. Автором обозначены следующие задачи исследования: раскрыть содержание и роль организационного механизма повышения производительности труда на предприятии; типизировать социально-трудовые отношения по критерию вовлеченности работников в повышение производительности труда; определить методические подходы к оценке влияния разных типов социально-трудовых отношений, возникающих в связи с необходимостью повышения производительности труда, на экономические результаты предприятия; разработать комплекс методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений основных субъектов процесса повышения производительности труда; сформировать методические положения по развитию организационного механизма повышения

производительности труда. В качестве объекта исследования диссертант определил организационный механизм повышения производительности труда рабочих горнодобывающих предприятий. Предмет исследования – развитие организационного механизма в направлении регулирования социально-трудовых отношений, связанных с повышением производительности труда на горнодобывающих предприятиях.

Структура работы логична и имеет законченный характер. Каждая глава органично вписывается в общий замысел.

Научная новизна и достоверность результатов исследования.

Анализ результатов диссертационного исследования, полученных соискателем, свидетельствует об их научной новизне, научно-методической и практической значимости. Следует особо остановиться на главных из них.

1. Раскрыто содержание организационного механизма повышения производительности труда, как комплекса методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающих устранение ограничений (сопротивления) повышению производительности труда; по критерию вовлеченности в процесс повышения производительности труда автором выделено два типа социально-трудовых отношений – конструктивные и деструктивные, складывающихся в процессе повышения производительности труда (п. 5.4 Паспорта специальностей ВАК).

2. Предложен методический подход к оценке влияния типа социально-трудовых отношений на производительность труда и, как следствие, на экономические результаты деятельности горнодобывающих предприятий. Отличие подхода заключается в применении показателя «функциональное время работы», что позволяет оценить резервы повышения производительности труда при изменении типа социально-трудовых отношений и создает основу для развития организационного механизма предприятия, обеспечивающего повышение производительности труда (п. 5.9 Паспорта специальностей ВАК).

3. Обоснован комплекс методов, направленных на регулирование и формирование конструктивных социально-трудовых отношений, связанных с повышением производительности труда на горнодобывающем предприятии, и комплекс институциональных средств, обеспечивающих их реализацию. Отличие комплекса заключается в его направленности, как на нейтрализацию индивидуальных причин сопротивления повышению производительности труда, так и на улучшение корпоративной среды (п. 5.4 Паспорта специальностей ВАК).

4. Разработан алгоритм, позволяющий сформировать конструктивный тип социально-трудовых отношений, на основе выбора приоритетных методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений; а также система показателей для оценки и мониторинга достижения поставленной цели; отличием авторского подхода является обоснование цикличности изменения социально-трудовых отношений для достижения целевого уровня производительности труда (п. 5.9 Паспорта специальностей ВАК).

Достоверность полученных выводов и рекомендаций подтверждается апробацией на российских и международных конференциях, а также внедрением ряда полученных результатов на горнодобывающих предприятиях Красноярского края, Республик Башкортостан и Бурятия: ЗАО «Разрез Березовский», ЗАО «Разрез Назаровский», Сибайский филиал ОАО «Учалинский ГОК», ОАО «Разрез Тугнуйский».

В целом, содержание диссертационной работы дает основание считать, что задачи исследования решены и основная цель достигнута.

Обоснованность результатов и выдвигаемых положений.

Обоснованность полученных выводов и результатов обеспечивается корректным использованием известных научных методов анализа, методик проведения исследований, с использованием значительного объема материалов о содержании организационного механизма.

Выдвинутые автором положения основываются на достижениях фундаментальных и прикладных научных дисциплин в области экономики труда, а также на обобщении практического опыта разработки и реализации мероприятий, направленных на повышение производительности труда.

Таким образом, содержание диссертационной работы позволяет утверждать, что выдвигаемые научные положения, выводы и рекомендации обоснованы.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

Теоретическая и практическая значимость работы несомненны. Она значима как для развития теории экономики труда, так и создания предпосылок для решения проблем социально-трудовых отношений и их влияния на рост производительности труда.

Уточненное содержание организационного механизма повышения производительности труда (стр. 55), разработанная структура механизма, предложенная типизация социально-трудовых отношений, связанных с

производительностью труда, развивают теоретические основы управления производительностью труда.

В частности, автором конкретизировано содержание организационного механизма повышения производительности труда, отличием авторского теоретического подхода является выделение конструктивных и деструктивных социально-трудовых отношений.

Представляется обоснованным внимание автора к категории «сопротивление», необходимости учета проблем социально-трудовых отношений при формировании механизма повышения производительности труда. Вместе с тем, по мнению оппонента, необходима более глубокая детализация типов социально-трудовых отношений (так, в соответствии с традиционной классификацией выделяют такие типы как патернализм, социальное партнерство, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт и т.д.), а также при рассмотрении видов сопротивления автору следовало более глубоко изучить такие термины как токсическое поведение и токсический персонал.

Следует отметить весьма подробное рассмотрение научно-методической базы повышения производительности труда работников горнодобывающих предприятий.

Практический интерес представляет структура организационного механизма повышения производительности труда и авторский подход к процессу регулирования. Вместе с тем, по мнению оппонента, при рассмотрении на рис. 2.1 субъектов социально-трудовых отношений, необходимо было учесть такой субъект как профсоюзная организация, действия и позиция которой могут отличаться от действий и позиции отдельных работников, а значит, процессу выстраивания отношений с данным субъектом необходимо также уделять пристальное внимание. Учитывая тот факт, что часть работников профсоюзных организаций являются освобожденными и не подчиняются администрации предприятия, предложенные автором институциональные средства и методы регулирования социально-трудовых отношений, следует в перспективе расширять, в том числе, с точки зрения формирования системы взаимодействия, согласования интересов между профсоюзами и администрацией предприятия.

В практическом плане значимость имеет также представленный методический подход к оценке влияния социально-трудовых отношений на производительность труда, что дополняет существующие методические основы выявления резервов повышения производительности труда (стр. 65-78), алгоритм

развития организационного механизма повышения производительности труда и совокупность соответствующих рекомендаций (стр. 82).

Интерес представляют показатели, предложенные автором в комплексе для оценки результатов регулирования социально-трудовых отношений. При этом, в качестве дискуссионного оппонент оставляет за собой вопрос подхода к расчету коэффициента согласованности. Представляется более корректным в формуле 3.3 вместо показателя темп роста функционального времени, использовать темп роста производительности труда, а вместо показателя темп рост заработной платы – использовать более широкий показатель – темп роста средних затрат на персонал, включающий не только затраты работодателя на ФЗП, но и выплаты социального характера и прочие затраты.

Макаровой В.А. был проведен углубленный анализ результатов деятельности представительного ряда горнодобывающих предприятий, который показал, что большая часть рабочих процессов находится в зоне сильного и заметного влияния изменения функционального времени работы на себестоимость работ. Также, на примере реализации проекта повышения производительности труда машинистов экскаваторов и водителей карьерных автосамосвалов на разрезе «Тугнуйский», автором был проведен анализ влияния доли работников, поддерживающих повышение производительности труда, на время функциональной работы. Данный анализ позволил установить линейную зависимость среднемесячного количества часов функциональной работы исследуемых категорий работников от доли рабочих, поддерживающих процесс повышения производительности труда.

Как результат проведенной аналитической работы - выявлено влияние изменения социально-трудовых отношений на экономические результаты деятельности предприятия. Зависимость показывает, увеличение доли рабочих, поддерживающих повышение производительности труда с 10% до 90%, позволяет увеличить функциональное время работы с 60-65 ч до 100-110 ч., что соответствует снижению себестоимости автовскрышных работ в 1,3 раза.

Вместе с тем, остается не ясным, как именно определялась доля рабочих, поддерживающих повышение производительности труда, по каким критериям, на основании каких методов выявлялся деструктивный или конструктивный тип поведения. Кроме того, в ходе оценки отношения рабочих к мероприятиям по повышению производительности, важно учитывать, какие именно методы повышения производительности труда использовал работодатель. Не

представляет сомнения, что восприятие работников напрямую будет зависеть от сути метода повышения производительности труда, так, например, создание более благоприятных условий труда воспринимается более положительно, чем такой организационный метод повышения производительности как оптимизация структуры и численного состава персонала.

Также практический интерес представляет экспериментальная проверка алгоритма развития организационного механизма (п.3.2.) повышения производительности труда рабочих производственных участков на разрезах: «Междуреченский», «Тугнуйский», «Березовский-1», «Назаровский» (при разработке систем оценки и оплаты труда наемных работников), на комбинатах: «Качканарский», «Высокогорский», «Ковдорский», в компании «Алданзолото» (при разработке системы мер по совершенствованию организации и оплаты труда наемных работников); на Сибайском подземном руднике (при разработке системы учета и оценки труда проходчиков).

Оценивая в целом положительно данную диссертацию, в то же время необходимо сделать замечание к отсутствию в работе приложений, в которых следовало бы представить первичную информацию, например, по проведенному анкетированию и разработанные институциональные средства.

Общее заключение.

Замечания, обозначенные оппонентом в данном отзыве, не влияют на главные теоретические и практические результаты диссертации и не снижают ценность диссертационного исследования.

Все вышеизложенное позволяет утверждать, что рассматриваемая диссертация Макаровой В.А. является научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований решена научная задача, имеющая важное хозяйственное значение: развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия через изменение социально-трудовых отношений между основными субъектами процесса производства.

Работа базируется на достаточном числе исходных данных, примеров и расчетов. Материал изложен логично, грамотно и аккуратно оформлен. По каждой главе и работе в целом сделаны четкие выводы. Содержание автореферата соответствует основным положениям диссертационной работы. Представленный

список публикаций соискателя полностью отражает основные положения диссертации.

В целом рассматриваемая работа отвечает требованиям, предъявляемым ВАК России и Положением о порядке присуждения ученых степеней к кандидатским диссертациям. Автор работы, Макарова Виктория Александровна, заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда)».

Доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом» ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»,
кандидат экономических наук



С.Б. Гиниева

«01» декабря 2014 г.

Подпись Гиниевой С.Б. заверяю



ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

Адрес: 620144, г.Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62.

E-mail: de@usue.ru

Телефон: 8-343-221-17-16