

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу Дерябиной Елены Владимировны «Трансформация организации и стимулирования труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России: теоретико-методологические и методические аспекты», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда)

Актуальность темы и задачи исследования

Устойчивое развитие страны, региона и муниципального поселения, повышение конкурентоспособности отраслей промышленности во многом зависит от того, насколько эффективно реализуется реформа жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) в России. Современный этап реформы ЖКХ «запущен» Федеральным законом от 21 июля 2007г. N185-ФЗ « О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства», целями которого является создание безопасных и благоприятных условий проживания граждан, повышение качества реформирования, формирование эффективных механизмов управления во всех сферах хозяйственной деятельности предприятий ЖКХ.

По оценке известных политологов реформа ЖКХ в России по существу сведена к достижению 100% уровня оплаты услуг населением, при этом не достаточно эффективно решаются вопросы повышения устойчивости функционирования, рентабельности и самокупаемости предприятий отрасли в условиях изменения факторов рыночной среды.

В настоящее время ЖКХ интегрирует более 30 видов деятельности, состояние которых характеризуется неэффективностью организационно-экономических, трудовых и социально-трудовых отношений. Как следствие – низкая дисциплина труда, потери рабочего времени, большая текучесть кадров, неудовлетворительное качество услуг, неоправданно высокие тарифы и, соответственно, отсутствие достойной заработной платы.

Несмотря на то, что существует много научных исследований по проблеме влияния экономических отношений на различные виды трудовой деятельности, нельзя признать удовлетворительной теоретическую, методологическую и методическую готовность управляющих субъектов реализовывать региональные программы модернизации систем коммунальной инфраструктуры. Так, требуют развития и конкретизации подходы к формированию системы управления трудом на предприятиях и в организациях различных форм собственности отрасли жилищно-эксплуатационного хозяйства (ЖЭХ), и особенно вопросы, касающиеся организационного обеспечения управления трудом и стимулирования труда.

Сказанное подчеркивает актуальность разработки теоретических, методологических и методических подходов к организации и стимулированию труда в ЖКХ России в контексте развития рыночного механизма трудовой сферы.

Для достижения цели диссертационной работы сформулированы следующие задачи исследования: сформулировать теоретические основы направлений трансформации использования трудовых ресурсов в части их организации, управления и стимулирования; разработать теоретические положения организации труда в ЖКХ на основе групп и команд, соответствующих особенностям функционирования данной отрасли и обеспечивающих повышение активности работника и эффективности развития отрасли; сформировать методические подходы к управлению трудом на предприятиях ЖКХ, учитывающие изменения содержания труда, индивидуальные требования к работнику, рыночные условия реализации услуг ЖКХ; обосновать целесообразность применения гибкой организационной структуры управления; разработать комплексную модель оценки личного вклада рабочего, учитывающую индивидуальную и коллективную результативность труда для предприятий ЖКХ; разработать и обосновать методические подходы к системе вознаграждения труда с учетом индивидуальных и коллективных результатов; раскрыть прикладные аспекты

ее влияния на результаты деятельности предприятий ЖКХ; разработать комплекс методического и документального обеспечения практической реализации авторских предложений по организации и стимулированию труда работников ЖКХ и апробировать их на предприятиях Томска и Кемеровской области.

Структура работы соответствует поставленной цели и задачам исследования. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, шести приложений, библиографического списка из 304 источников; изложена на 320 страницах; содержит 24 рисунка, 48 таблиц, 53 формулы.

Результаты исследования, их научная новизна и значимость

Анализ результатов диссертационного исследования, полученных соискателем, свидетельствует об их научной новизне, теоретико-методологической, методической и практической значимости.

1. Проведен глубокий анализ экономических, организационно-правовых и социальных проблем реформирования ЖКХ, влияющих на результаты реформы в отрасли (параграф 1.1); выявлены направления трансформации научных взглядов на труд и трудовую деятельность в современных условиях (параграф 1.2); рассмотрены и проанализированы проблемы производственно-трудовых отношений в отрасли ЖЭХ на этапах ее реформирования (параграф 1.3); выявлены особенности трансформации труда в ЖЭХ, которые состоят в том, что услуга труда рабочего ЖЭХ должна опираться на личные качественные характеристики рабочего (способность к творчеству, инициативность, ответственность, креативность, коммуникабельность и т.д.), позволяющие работнику стать профессионалом в сфере оказания услуг ЖЭХ (параграф 1.4).

Анализ исследований позволил автору систематизировать изменения в содержании труда работников ЖЭХ, обусловленные влиянием факторов внешней и внутренней среды; обосновать влияние этих факторов на

индивидуальные характеристики работника; выявить ограничения реформы ЖКХ; разработать концептуальные положения системной трансформации управления трудом на предприятиях ЖЭХ и выделить стратегические направления трансформации организации и стимулирования труда, в числе которых развитие форм организации труда, обеспечивающих гибкость, горизонтальную и вертикальную дифференциацию работ, комплексность, расширение сферы приложения труда, профессиональную сопряженность; формирование организационной структуры, ориентированной на децентрализацию и делегирование полномочий; стимулирование труда на основе идентификации личного трудового вклада и активизации работника (*п. 5.3 СП 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ*).

2. Исследованы генезис концепций организации и управления трудом в зарубежных научных школах в контексте качественного совершенствования системы управления трудом (параграф 2.1), эволюция коллективной организации труда в России, в основе которой функционирование групп и команд. Данные исследования позволили выполнить сравнение групповой и бригадной форм организации труда и обосновать необходимость формирования коллективной формы организации труда на предприятиях ЖЭХ. Выделены главные отличительные особенности коллективной формы организации труда – способность адаптироваться к факторам среды и гибкость, которая понимается как способность изменять свое состояние при модернизации производства и видоизменять трудовую деятельность при изменении спроса потребителей (параграф 2.2).

Авторское понимание этого социально-экономического явления позволило доказать целесообразность и разработать теоретические положения применения гибкой коллективной формы организации труда в отрасли ЖЭХ; разработать схемы формирования и взаимодействия групп и команд для рабочих и управленческих работников при плановых, ситуационных и экстремальных условиях, обеспечивающих соединение интересов работника, управленческого персонала и целей предприятия. Использование данного

методологического подхода на предприятиях ЖКХ позволяет активизировать работников на эффективный труд, создает условия для развития деловых качеств, самореализации и заинтересованности в личных и коллективных результатах (пп. 5.4, 5.8 СП 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ).

3. Обосновано теоретическое положение о том, что организационная структура управления трудом органического типа на предприятиях ЖЭХ, способна создавать условия для развития индивидуальных характеристик работников предприятий в группах и командах, а также транслировать изменения на более высокие уровни управления трудом – предприятие, отрасль, государство; исследованы объективные предпосылки трансформации организационной структуры и обоснована возможность совместного использования структурного и коммуникационного подходов для формирования свойств адаптивности у системы управления трудом; сформулированы принципы перехода к адаптивному управлению трудом, разработаны логическая схема перехода к адаптивному управлению трудом и адаптивная модель управления трудом на предприятиях ЖЭХ (параграф 2.5).

Разработаны теоретические положения перехода к адаптивному управлению трудом на предприятиях отрасли ЖЭХ на основе использования структурного и коммуникативного подходов и применению организационной структуры управления трудом органического типа, для которой характерно сочетание преимуществ линейно-функциональных и групповых форм, вариационного формата и плановой деятельности, приспособление к внешней конъюнктуре и отраслевым экстремальным ситуациям; выделены иерархические уровни организационной структуры управления трудом, отличающиеся сложностью решаемых задач при оперативном реагировании на изменение рынка услуг ЖЭХ (пп. 5.4, 5.8 СП 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ).

4. Исследован отечественный и зарубежный опыт использования гибких коллективных систем вознаграждения на предприятиях различных отраслей промышленности, выявлены перспективы применения этих систем

на предприятиях ЖЭХ России (параграф 3.2), сформулированы принципы эффективного стимулирования труда (параграф 3.3), обосновано применение квалиметрии для оценки индивидуальных результатов труда работников ЖЭХ (параграф 4.1).

Научный интерес представляет следующее: 1) утверждение автора о том, что оценка результатов индивидуального труда работников должна быть основана на выявлении «полезного» труда. Дано уточняющее определение понятию «полезный» труд, предложены расчет отклонений от нормативного показателя результатов полезного труда из-за несвоевременности выполнения работ, квалиметрическая оценка индивидуальных результатов полезного труда работников ЖЭХ (параграф 4.2, стр. 176, 178); 2) способ оценки сложности труда, основанный на оценке комплексности, специализации, новизны работы и масштаба ответственности (параграф 4.3), модели комплексной оценки профессионально-квалификационного уровня работников и личных деловых качеств работников, основанные на оценке квалификационных требований, мастерства, инициативности, коммуникабельности, компетентности и др.) (параграф 4.4, 4.5).

Использованные теоретические подходы и личные разработки позволили разработать общую комплексную модель оценки личного трудового вклада работника, которая основана на применении методов квалиметрии, позволяющих оценить качество труда и индивидуальные характеристики работника; обоснованы компоненты модели, включающие оценку результатов и сложности труда, оценку профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работника, предложены критерии оценки факторов и способы их расчета (пп. 5.3, 5.6 СП 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ).

5. Доказана неэффективность действующей в ЖЭХ тарифно-окладной системы оплаты труда, предложена концепция формирования системы коллективного вознаграждения труда, в основе которой три компонента: трудовая ставка вознаграждения труда, учитывает базовую ставку и уровень

сложности труда; стимулирующая надбавка, учитывает результаты труда; личная ставка стимулирования труда, учитывает профессионально-квалификационный уровень и деловые качества работника. Разработаны предложения по формированию оплаты труда на предприятиях ЖЭХ (параграф 5.1).

Разработана гибкая система коллективного вознаграждения труда работников предприятий ЖЭХ, включающая: фонд вознаграждения труда, особенность механизма распределения которого состоит в учете трудовых квалификационных ставок, плановых затрат, сложности работ, законодательных доплат за условия труда; фонд поощрения результативности труда, в основе организации которого учет индивидуальной и коллективной результативности; фонд личного стимулирования, ориентированный на учет профессионализма и деловых качеств работников. Внедрение коллективной системы вознаграждения труда обеспечивает дифференциацию доходов работников, обеспечивает повышение трудовых и производственных показателей, качества оказываемых услуг (пп. 5.6 СП 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ).

6. Сформулированы принципы механизма организации и стимулирования труда работников предприятий ЖЭХ, позволяющие обеспечить сопряжение различных групп работников: отдельных рабочих, специалистов, руководителей производственных подразделений, работников управляющей компании (параграф 5.2); разработаны методические рекомендации по организации, вознаграждению и стимулированию труда работников предприятий ЖЭХ. Для адаптации организационной структуры управления трудом разработаны: методика формирования групп и команд, макет организационной структуры управления трудом, должностные инструкции, формы индивидуального учета и контроля затрат и результатов труда, методика формирования электронной базы аттестационных документов и пакет аттестационных электронных форм оценки трудовых качеств работников. Для целей трансформации системы организации стимулирования

труда предложены методики формирования и распределения коллективного фонда вознаграждения труда работников, а именно: методика организации гибкой системы стимулирования труда, методика организации коллективного поощрения, а также методики личного стимулирования и социального стимулирования работников. Ряд методических положений подтверждены реальными примерами их положительного использования на предприятиях ЖЭХ.

Таким образом, научным результатом следует считать то, что определены принципы организационного механизма активизации работников ЖЭХ, разработан комплекс методического и документационного обеспечения по формированию механизма активизации труда: для реализации изменений в системе организации труда и для трансформации системы организации стимулирования труда (пп. 5.8 СП 08.00.05 Паспорта специальностей ВАК РФ).

Научная значимость результатов исследования в теоретическом и методологическом аспектах определяется тем, что автором разработаны теоретические и методологические подходы к организации и стимулированию труда работников в условиях рыночной среды, основным концептуальным положением которых является возможность обеспечения реформ ЖЭХ в России как следствия формирования коллективной формы организации труда и системы коллективного вознаграждения труда на основе соответствующих изменений в этих системах. Можно утверждать, что соискателем обеспечено существенное приращение знаний в теории управления трудом.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что руководители всех уровней управления трудом в отрасли ЖЭХ России получают апробированный методический инструментальный достижения целей и задач реформирования, в первую очередь, за счет сопряжения содержания труда и качественных характеристик работников предприятия. Научно-

прикладное значение имеют авторские методики, позволяющие осуществлять изменения в системах организации и стимулирования труда, и оценочный аппарат, отслеживающий результативность труда.

Замечания по работе:

1. Не совсем ясно, какие теоретические и методологические подходы автор разрабатывает применительно к организации и стимулированию труда работников ЖЭХ, поскольку в явном виде они не отражены в диссертационном исследовании.
2. Не отражен опыт реформирования отраслей промышленности в России, например, угледобывающей отрасли и военно-промышленного комплекса, не использована созданная научно-методологическая база реформирования организационных структур управления трудом и систем стимулирования работников предприятий.
3. Отсутствует логическая схема диссертационного исследования, определяющая направления разработки теоретических и методологических подходов, используемых при трансформации организации и стимулирования труда в ЖЭХ России.
4. Требуется пояснения, какие методы оценки кроме базового метода квалиметрии автор использует при формировании модели оценки личного трудового вклада работника и компонентов этой модели.
5. Требуется пояснения, что автор понимает под «сопряжением интересов развития предприятия, его подразделений (функциональных, рабочих и производственных групп) и трудового потенциала работников управляющей компании» (стр. 223 дис.). О каких интересах идет речь, почему автор при этом ссылается на таблицу 5.1 – Принципы механизма организации и стимулирования труда работников и управляющей компании в рыночных условиях (стр. 223 дис.).
6. В диссертационном исследовании одним из прикладных механизмов является механизм организации и стимулирования труда работников ЖЭХ

(стр.223 дис.), требуется пояснить: из каких блоков состоит механизм, каким образом механизм реализуется на предприятии?

Указанные замечания не снижают научной ценности выполненного исследования, диссертация представляет собой законченную работу, выполненную автором самостоятельно. Полученные в результате исследований научные результаты являются личным вкладом соискателя в решение важной научной проблемы разработки теоретических, методологических и методических подходов к организации и стимулированию труда в ЖЭХ России, имеющей важное народно-хозяйственное значение. Результаты, выполненных автором исследований, прошли достаточную практическую апробацию и в достаточной мере представлены в публикациях, в т. ч. в изданиях, рекомендованных ВАК Минобразования России. Автореферат соответствует диссертации и полностью отражает полученные научные результаты и положения, выносимые на защиту.

Диссертация соответствует требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней и требованиям специальности 08.00.05. — «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)», 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).

Официальный оппонент
ведущий научный сотрудник
ООО «Научно-исследовательский институт эффективности
и безопасности горного производства»,
доктор экономических наук, доцент

Галкина

Н.В. Галкина

Подпись Галкиной Н.В. подтверждаю:
старший инспектор по кадрам
8 мая 2014 года



Пигина

А.Ф. Пигина