

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу

Дерябиной Елены Владимировны на тему:

«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 диссертационного исследования.

Актуальность исследования вопросов трансформации организации и стимулирования труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве объясняется противоречивостью данного вида экономической деятельности. Жилищно-эксплуатационное хозяйство, с одной стороны, является одним из важнейших видов экономической деятельности для улучшения качества жизни населения, а достижение максимально высокого качества жизни населения является приоритетной целью социальной рыночной экономики. С другой стороны, занятость в отрасли ЖКХ в России не является престижной, поскольку в ней слабо внедряются инновации, много ручного труда, низкий уровень заработной платы. Несмотря на проводимую в последние два десятка лет реформу данной отрасли экономики, эффективность ее функционирования практически не повышается. Во многом данная ситуация связана с тем, что реформы не затрагивают главный ресурс организаций ЖКХ – трудовой. Организация и оплата труда в большинстве организаций жилищно-эксплуатационного хозяйства не менялась в течение более сорока лет.

Тема исследования приобретает исключительную актуальность также в связи с тем, что практически отсутствуют научные исследования по экономике, организации, нормированию труда в данной сфере. Так, за последние 15 лет в России не было защищено ни одной диссертационной работы по данным вопросам применительно к сфере ЖКХ.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные изучению проблем труда, социально-трудовых отношений, теории организации, мотивации и стимулированию труда, теории экономической эволюции и трансформации управления.

В качестве информационной базы в диссертации использованы официальные материалы Федеральной службы государственной статистики, нормативно-правовые акты, аналитические материалы Международной организации труда, Роструда и другие открытые информационные источники государственных и негосударственных структур; отчетные данные отечественных предприятий отрасли ЖКХ и ЖЭХ; экспертные оценки; материалы информационной сети Ассоциации сибирских и дальневосточных городов (АСДГ); исследования автора.

В работе использован эволюционный, системный, структурно-функциональный, экономико-статистические и квалиметрический методы исследования; поведенческий и ситуационный подходы; метод экспертных оценок и другие.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций.

В оппонируемой диссертационной работе теоретический и практический интерес представляют, на наш взгляд, следующие научные положения и выводы:

1. Систематизированы изменения в содержании труда работников отрасли ЖЭХ (с.58-63), показано их влияние на трансформацию требований, предъявляемых к работникам (развитие профессиональной диверсификации, повышение сложности, расширение диапазона ответственности и личных качеств), описаны ограничения реформы ЖКХ. На основе разработки концептуальных положений системной трансформации управления трудовыми ресурсами на предприятиях ЖЭХ (с.64-67, рис. 1.5-1.6), соискатель выделил стратегические направления трансформации (с.66-68, табл.1.8): развитие

форм организации труда, обеспечивающих гибкость, горизонтальную и вертикальную дифференциацию работ, комплексность, профессиональную сопряженность; формирование организационной структуры, ориентированной на децентрализацию и делегирование полномочий, адаптивность при решении плановых и ситуационных задач; стимулирование труда на основе идентификации личного трудового вклада и активизации работника (п. 5.3 Паспорта специальностей ВАК - Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений).

2. Разработаны теоретические положения применения гибкой коллективной организации труда в отрасли ЖЭХ на основе формирования групп и команд; определены их отличия от действующей бригадной формы (с.112-113, табл.2.6); выделены особенности «групп» и «команд» для предприятий ЖЭХ (с.114-115, табл.2,7; 2.8) (с позиции состава, срока функционирования, целей, характера управления и пр.); разработаны схемы формирования и взаимодействия групп и команд для рабочих (с.116, рис.2.6.) и управленческих работников (с.117, рис 2.7.) при плановых, ситуационных и экстремальных условиях на предприятиях ЖЭХ (п. 5.4 - Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.) и п. 5.8 - ...организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников).

3. Предложена трансформация перехода к адаптивному управлению трудом на предприятиях отрасли ЖЭХ на основе применения организационной структуры управления органического типа (с.119-121, рис.2.8; 2.9), для которой характерно сочетание вариационного формата и плановой деятельности, приспособление к внешней конъюнктуре и отраслевым экстремальным ситуациям; выделены иерархические уровни управления (с.121-122, рис.2.10), отличающиеся сложностью задач при оперативном реагировании на изменения рынка услуг ЖЭХ (п.5.8 - ...организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников).

4. Выработана модель оценки личного трудового вклада работника, основанная на применении методов квалиметрии (с.167-222), позволяющих оценить качество труда, систему факторов, отражающих индивидуальные характеристики работника; обоснованы компоненты модели (включающие оценку результатов, оценку сложности, оценку профессионально-квалификационного уровня, оценку деловых качеств), для разработки системы стимулирования активности и развития индивидуальных качеств работника (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).

5. На основе обоснования применения в ЖЭХ гибкой системы коллективного вознаграждения труда (с.159-166), включающей три компонента: трудовую ставку вознаграждения труда (учитывающую базовую ставку и уровень сложности труда), стимулирующую надбавку (оценку результатов труда), личную ставку стимулирования труда (за профессионально-квалификационный уровень и деловые качества) разработаны предложения по формированию фондов: вознаграждения труда, особенность механизма распределения которого состоит в учете трудовых квалификационных ставок, плановых затрат, сложности, законодательных доплат за условия труда; поощрения результативности труда, обеспечивающего дифференциацию заработной платы в зависимости от индивидуальной и коллективной результативности; и личного стимулирования, активизирующего профессиональный рост и деловые качества работников в организациях ЖЭХ РФ (с.231-245) (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).

6. Разработан комплекс методического и документационного обеспечения по формированию механизма активизации труда, включающий методику

формирования групп и команд; макет организационной структуры управления трудом и должностные инструкции; методические рекомендации по формированию электронной базы аттестационных документов и пакет электронных форм оценки личных трудовых качеств работника; формы индивидуального учета и контроля затрат и результатов труда (с.175-283); методику организации гибкой групповой системы стимулирования труда, организации коллективного поощрения, личного и социального стимулирования труда (с.284-289) (п. 5.8 - Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников).

Степень достоверности диссертационного исследования Е.В. Дерябиной обусловлена тщательностью рассмотрения наиболее важных аспектов обозначенной проблемы, совокупностью использованных источников, всесторонностью анализа ее основных составляющих. Выдвигаемые соискателем теоретические положения в достаточной степени аргументированы и подтверждены соответствующим образом обработанными и систематизированными статистическими, фактологическими и эмпирическими данными, результатами социологических исследований, представленными в таблицах и диаграммах (см. стр. 31, 34, 90, 127, 131, 154, 244, 321-382 диссертационного исследования).

Основные положения и выводы диссертационного исследования апробированы на международных и всероссийских научно-практических конференциях в 2007-2013 г.г., а также в учебном процессе. Кроме того, рекомендации соискателя по итогам исследования были апробированы в Научно-внедренческом центре Международного исследовательского института (г. Москва) муниципальных образованиях в Управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кемеровской области, Томска и Томской области.

По теме диссертации соискателем опубликована 31 работа, в том числе 16 работ в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, три авторских и одна коллективная монография и 16 научных статей и докладов. Общий объем авторских публикаций – 43,3 п.л.

Оценка содержания диссертации, ее завершенность

В целом представленная диссертация характеризуется хорошей структурированностью, логичностью изложения, завершенностью. Используемая в диссертации понятийная схема содержит содержательные, глубокие, системные и структурно-функциональные характеристики труда, организации (в т.ч. коллективной) труда, коллективной оплаты труда и других, в т.ч. применительно к организациям жилищно-эксплуатационного хозяйства.

С точки зрения структуры работа представляется достаточно логичной, обладает внутренним единством: в ней на основе сопряжения содержания понятий последовательно раскрываются особенности труда, трудовых характеристик работника, форм и структуры организации труда, стимулирования труда и управления трудом применительно к организациям жилищно-эксплуатационного хозяйства.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

Теоретическая значимость представленного исследования заключается в развитии теории и методологии организации, управления и стимулирования труда в отраслях социальной инфраструктуры.

Практическое значение состоит в разработке методических подходов и методического обеспечения применения гибкой групповой формы организации труда, стимулирования и вознаграждения за труд. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при разработке национальных и региональных целевых программ реформирования отраслей ЖЭХ и ЖКХ, применяться в образовательном процессе и повышении квалификации руководителей, специалистов, служащих ЖЭХ.

Вместе с тем хотелось бы обратить внимание на некоторые спорные моменты диссертационного исследования, требующие уточнения, и высказать *ряд замечаний*:

1. Соискатель в работе не указывает на такую особенность сферы жилищно-коммунального хозяйства, как «мигрантозависимость».

По данным опросов (например, проведенных проф.Л.Л.Рыбаковским, Н.В. Мкртчян и др.) примерно 8% мигрантов трудятся в сфере ЖКХ, а это по России более 1,1 млн. человек в год, что составляет более половины всех занятых в сфере предоставления коммунальных и социальных услуг. Несмотря на то, что с 1 декабря 2012 года вступил в силу закон об обязательном знании русского языка трудовыми мигрантами, работающими в сфере ЖКХ, наличие такой большой доли мигрантов вносит некоторые изменения в трансформацию содержания труда в организациях ЖКХ.

2. Пункт 1.4. «Трансформация содержания труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве» (ЖЭХ) (с.51-58) не содержит отличий содержания труда в ЖЭХ от труда в промышленности (или иных видах экономической деятельности) на этапах постиндустриального и информационного периодов.

3. Подробно изучая необходимость трансформации коллективных форм организации труда, разделения и кооперации труда, обновления норм и нормативов труда (глава 3), соискатель не определяет направления трансформации других направлений организации труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве, таких как совершенствование организации рабочих мест, рационализация приемов и методов труда и других.

4. Разрабатывая комплексную модель оценки личного трудового вклада работника (С. 173), соискатель смешивает в одном компоненте факторы (или условия) достижения результатов и показатели непосредственного поведения. Так, инициативность, самостоятельность, ответственность действительно являются критериями трудового вклада работника, а компетентность, уровень образования, стаж... показывают не реальный, а потенциальный вклад.

Однако указанные замечания не снижают общей положительной оценки представленной работы.

Общий вывод. Диссертационная работа Дерябиной Е.В. на тему «Трансформация организации и стимулирования труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России: теоретико-методологические и методи-

ческие аспекты» является самостоятельной, законченной научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований решена научная проблема развития теории и методологии организации и стимулирования труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России. Предложенные соискателем решения аргументированы, работа содержит новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе соискателя в науку. Содержание опубликованных работ и автореферат раскрывают основные положения и выводы диссертационного исследования.

В целом считаем, что представленная диссертационная работа соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» ВАК РФ, предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор Дерябина Е.В. заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в том числе - Экономика труда).

Официальный оппонент,
доктор экономических наук, профессор кафедры
Экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
экономический университет»

И.А. Кулькова

Подпись д.э.н., проф. И.А. Кульковой удостоверяю:

Ученый секретарь
ФГБОУ ВПО «УргЭУ»



А.В.Курдюмов
08.05.2014.