

В Диссертационный Совет
Д 212.298.15 при ФГБОУ ВПО
«Южно-Уральский государствен-
ный университет» (национальный
исследовательский 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 спе-
циальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда).*

Актуальность темы диссертационного исследования определяется рядом не решенных проблем, вызванных реформированием отрасли ЖКХ в России, которое пришлось на период формирующейся рыночной экономики, усиления глобализации экономического пространства, распространения инноваций в сфере жизнеобеспечения, обострения рыночной конкуренции поставщиков услуг для населения, что закономерно изменило содержание труда и структуру занятости в жилищно-эксплуатационном хозяйстве РФ. Недостаток теоретических исследований в плане системной трансформации всего цикла управления трудом для повышения результативности применения рыночных методов и активизации работника, формирования теоретической базы реформы ЖКХ в части организации, вознаграждения и стимулирования труда ЖЭХ (обеспечивающей оптимизацию тарифов и качественных параметров услуг, рентабельность работы предприятий и эффективность функционирования ЖЭХ России в целом) требует переосмысления и разработки новых теоретико-методологических и методических подходов.

В диссертационной работе Дерябиной Е.В. проведено исследование теоретико-методологических и методических аспектов трансформации основных компонентов управления трудом (организации и стимулирования труда) в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России, влияющих на благосостояние работников, финансовые результаты деятельности, тарифы и качество услуг предприятий ЖЭХ и в целом на эффективность экономических преобразований в отрасли ЖКХ.

Несомненный научный интерес представляет новый взгляд автора на развитие коллективных (групповых) форм труда, что эволюционно приемлемо в РФ, имеющей традиции и опыт таких форм (бригады). При этом исследована и обоснована возможность импорта зарубежного опыта применения групповых форм организации труда, адекватных условиям рыночной экономики (с учетом отраслевой специфики ЖЭХ) и ситуации развития разнообразных форм собственности предприятий отрасли. Предложенная автором гибкая групповая организация труда

(ГГОТ) для отрасли ЖЭХ, отличается формированием групп и команд. Представленные схемы формирования и взаимодействия групп и команд для рабочих и управленческих работников при плановых, ситуационных и экстремальных условиях на предприятиях ЖЭХ позволяют обеспечить соединение интересов работника, управленческого персонала; снизить потери и повысить качество услуг ЖЭХ, заинтересованность в личных и коллективных результатах. Предложенные подходы научно обоснованы и актуальны.

Высокой оценки заслуживают также представленные в автореферате современные методические подходы по оценке личного трудового вклада работника. Несомненной новизной обладает авторская гибкая система коллективного вознаграждения труда и авторские предложения по формированию оплаты труда на предприятиях ЖЭХ РФ, а именно фонда вознаграждения труда, фонда поощрения результативности труда, фонда личного стимулирования. Внедрение коллективной системы вознаграждения труда обеспечивает повышение трудовых и производственных показателей, качество услуг предприятий ЖЭХ.

Практической значимостью обладает комплекс методического и документационного обеспечения по формированию механизма активизации труда. Научную новизну комплекса определяют целевые направления: реализация изменений в системе организации и управления трудом (методика 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) и трансформация системы организации стимулирования труда (методики организации гибкой групповой системы стимулирования труда (по категориям работников), организации коллективного поощрения, личного и социального стимулирования труда). Разработанные автором методики реализуются через механизм активизации работников и направлены на эффективное управление трудом на предприятиях отрасли ЖЭХ.

Достоинством исследования является то, что теоретические выводы, судя по апробации, носят универсальный характер.

Несмотря на большую практическую и теоретическую значимость, в автореферате имеет следующие дискуссионные моменты:

- в автореферате информация рис. 5 стр. 19 требует пояснения изменения, в частности в компонентах системы управления: перестройка жесткой (административной) иерархии управления в управление органического типа;
- для оценки личного трудового вклада работников ЖЭХ предложена авторская комплексная модель оценки (стр. 29), к сожалению, из автореферата не ясно, повлечет ли применение этой модели рост трансформационных издержек на предприятиях отрасли?

Однако указанные недостатки не снижают научной и практической ценности, а

также актуальности проведенного исследования.

В целом, судя по автореферату и опубликованным работам, диссертационная работа является законченным научным исследованием, выполненным на высоком научном уровне, имеет теоретическую ценность и практическую полезность и соответствует основным требованиям пункта 8 «Положения ВАК РФ о порядке присуждения учёных степеней», а её автор – Дерябина Елена Владимировна – заслуживает присвоения искомой учёной степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Половинко Владимир Семенович
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и социологии труда
ФГБОУ ВПО «Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского»
644077, г. Омск, пр. Мира, 55-А
тел/факс (3812) 26-82-36
pw3@mail.ru



06.05.14 г.

