

**Заключение диссертационного совета Д 212.298.15
на базе ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный
университет» (национальный исследовательский университет) Министерства
образования и науки РФ по диссертации на соискание ученой степени
кандидата наук**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 18.12.2014 № 58

О присуждении Макаровой Виктории Александровне, Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия» по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда) принята к защите 16.10.2014 г., протокол № 57 диссертационным советом Д 212.298.15 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) Министерства образования и науки РФ, 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76. Приказ № 717/нк от 09.11.2012 г.

Соискатель Макарова Виктория Александровна, 1985 года рождения, в 2006 г. окончила ГОУ ВПО «Челябинский государственный университет», работает младшим научным сотрудником в ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства».

Диссертация выполнена на кафедре «Государственного и муниципального управления» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Челябинский государственный университет» Министерства образования и науки РФ и в ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства».

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Коркина Татьяна Александровна, ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет», кафедра «Государственное и муниципальное управление», профессор.

Официальные оппоненты:

1. Кучина Елена Вячеславовна, доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ), кафедра «Экономика и финансы», профессор.

2. Гиниева Светлана Борисовна, кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», кафедра «Экономика труда и управление персоналом», доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация Челябинский филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (г. Челябинск) в своем положительном заключении, составленном Белкиным Владимиром Алексеевичем, д.э.н., доцентом, ведущим научным сотрудником Челябинского филиала ФГБУН ИЭ УрО РАН, утвержденном Белкиным Владимиром Никифоровичем, д.э.н., профессором, директором Челябинского филиала ФГБУН ИЭ УрО РАН указала, что диссертация представляет собой завершенную научно-квалифицированную работу, выполненную на актуальную тему, имеет научную новизну и практическую значимость для разработки комплекса мероприятий, направленных на повышение производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия, отвечает требованиям ВАК РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Соискатель имеет 9 опубликованных работ по теме диссертации, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 6 работ. Общий объем публикаций 9,5 п.л., в том числе авторских – 2,3 п.л. Публикации полностью раскрывают основные научные результаты диссертации.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Макарова, В.А. Организационные факторы повышения объемов производства в подразделении горнодобывающего предприятия / З.Р. Гибадуллин, Ф.Х. Макшуков, В.А. Макарова // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2011. – №5. – С. 278-282 (0,3 п.л., авторских – 0,1 п.л.).
2. Макарова, В.А. Система учета «светофор» как элемент улучшения организации труда / З.Р. Гибадуллин, Ф.Х. Макшуков, Ф.И. Акшенцев, В.А. Макарова, М.Н. Сабанова // Кадровик. – 2011. – №8. – С. 148-151 (0,4 п.л., авторских – 0,1 п.л.).
3. Макарова, В.А. Развитие организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия / Т.А. Коркина, В.А. Макарова // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2014. – № 4. doi:10.12731/2218-7405-2014-4-9 (0,6 п.л., авторских – 0,3).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы: 1) Калинкина Г.Е., д.э.н., проф., зав. каф. экономики, технологии и управления коммерческой деятельностью

ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова». Положительный отзыв, замечания: пояснить, где применяются виды сопротивления повышению производительности труда в диссертации; уточнить результаты реализации алгоритма развития организационного механизма повышения производительности труда; 2) Костарев А.С., к.э.н, зам. исп. директора, директор по финансам и экономике ООО «СУЭК-Хакасия». Положительный отзыв, замечания: не ясно, по какой методике будут определяться рациональные организационно-технологические параметры; следовало предусмотреть в цикле повышения производительности труда работников ГДП параллельную реализацию этапов; 3) Кулькова И.А., д.э.н., доцент, проф. каф. экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет». Положительный отзыв, замечания: пояснить определение доли рабочих, поддерживающих рост производительности труда; в расчете функционального времени работы требуется норма времени, но в предлагаемых методах организационного механизма и в прикладных рекомендациях не указано развитие системы нормирования труда; 4) Мохначук И.И., к.э.н., председатель Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности. Положительный отзыв, замечания: не отражена роль и место профсоюзных органов в регулировании социально-трудовых отношений в организационном механизме; 5) Перский Ю.К., д.э.н., проф. каф. менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет». Положительный отзыв, замечания: необходима количественная интерпретация характеристик регулирования социально-трудовых отношений на конкретных предприятиях для сравнительного анализа и подтверждения достоверности выводов; 6) Рожков А.А., д.э.н., директор по науке и региональному развитию ООО «Институт конъюнктуры рынка угля». Положительный отзыв, замечания: пояснить систему визуализированного учета и контроля результатов деятельности работников; в комплексе методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений не рассмотрено Федеральное отраслевое тарифное соглашение между объединениями профсоюзов и объединениями работодателей в горнодобывающих отраслях; 7) Стровский В.Е., д.э.н., проф. каф. экономики и менеджмента ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет». Положительный отзыв, замечания: спорно связывать функциональное рабочее время лишь с долей рабочих, поддерживающих повышение производительности труда; будут ли рабочие-сдельщики снижать выработку, от которой зависит их зарплата, сопротив-

ляясь мерам по повышению производительности труда; уточнить соотношение резервов повышения производительности труда по индивидуальным причинам и корпоративным обстоятельствам.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обоснован наличием у оппонентов достаточного количества научных публикаций по проблемам диссертационного исследования. Ведущая организация осуществляет научные исследования и имеет труды по теме диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обогащающая теорию управления производительностью труда, суть которой состоит в развитии организационного механизма повышения производительности труда через изменение социально-трудовых отношений в направлении повышения вовлеченности работников (снижения сопротивления) в процесс реализации мероприятий по увеличению производительности труда;

предложен оригинальный подход к типологии социально-трудовых отношений (конструктивные и деструктивные), что позволило расширить содержание и структуру организационно-экономического механизма повышения производительности труда и систематизировать методы устранения ограничений в зависимости от причин, генерирующих деструктивные отношения (связанных как с индивидуальными характеристиками работников, так и спецификой внутриорганизационных условий предприятий);

доказана перспективность методического подхода к оценке влияния социально-трудовых отношений (доли рабочих, поддерживающих повышение производительности труда) на объемы производства и себестоимость добычи полезных ископаемых, что позволило выявить резервы повышения производительности труда за счет снижения сопротивления работников, обосновать комплекс мер, направленных на нейтрализацию причин деструктивных социально-трудовых отношений;

введена измененная трактовка понятия «организационный механизм повышения производительности труда», который рассматривается как комплекс методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений, направленных на устранение причин, генерирующих деструктивный тип отношений и обеспечивающих достижение целевых значений производительности труда.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, вносящие вклад в теорию управления производительностью

стью труда, представленные авторскими положениями о структуре и алгоритме развития организационного механизма повышения производительности труда, включающего методы и институциональные средства, направленные на оценку и изменение индивидуальных характеристик работников и внутрикорпоративных условий для снижения сопротивления повышению производительности труда;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых методов исследования, в т.ч. системный, структурно-функциональный анализ для уточнения содержания и структуры организационного механизма повышения производительности труда; экономико-статистические методы, социологические опросы, хронометражные наблюдения – для обоснования типов социально-трудовых отношений, выявления зависимости резервов повышения производительности труда от типа социально-трудовых отношений;

изложены особенности трудовых процессов, характерные для горного производства; положения, раскрывающие содержание, виды и формы проявления сопротивления работников повышению производительности труда, фактические данные, подтверждающие наличие деструктивного типа социально-трудовых отношений на горнодобывающих предприятиях;

раскрыто противоречие между необходимостью существенного повышения производительности труда рабочих через регулирование социально-трудовых отношений и недостаточностью инструментария, применяемого на горнодобывающих предприятиях, что проявляется в росте нерегламентированных операций, простоях, низкой дисциплине, слабой организации рабочего процесса;

изучена причинно-следственная связь между социально-трудовыми отношениями (деструктивными и конструктивными) и повышением производительности труда рабочих, основанная на применении показателя «функциональное время работы», что расширяет возможности выявления резервов роста производительности труда;

проведена модернизация методики оценки регулирования социально-трудовых отношений субъектов повышения производительности труда с применением показателей, отражающих согласованность их интересов, целей и взаимодействия; предложен авторский подход, основанный на индикативных возможностях функционального (нефункционального) рабочего времени, позволяющего выявлять резервы повышения производительности труда и оборудования с учетом напряженности норм и организационно-технических условий и способного информировать о наличии/отсутствии со-

противления повышению производительности труда.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработан комплекс методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений основных субъектов процесса повышения производительности труда, примененный при реализации мероприятий по повышению производительности труда работников ОАО «Разрез Тугнуйский», Сибайский филиал ОАО «Учалинский ГОК», ЗАО «Разрез Березовский», ЗАО «Разрез Назаровский», что подтверждается актами внедрения;

определены перспективы практического использования разработанного алгоритма развития организационного механизма, позволяющего оценивать уровень сопротивления работников, обосновывать выбор методов и институциональных средств регулирования социально-трудовых отношений, осуществлять мониторинг достижения целевых показателей повышения производительности труда;

представлены прикладные рекомендации по применению метода оценки и ранжирования результатов индивидуального труда, позволяющего повысить вовлеченность рабочих в процесс повышения производительности труда; реализации организационного цикла повышения производительности труда с учетом специфических условий горнодобывающего производства.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на фундаментальных положениях теорий экономики труда, управления производительностью труда, развития социально-трудовых отношений, институциональной теории; согласуется с опубликованными данными социологических и психологических исследований о сопротивлении работников в трудовом процессе;

идея базируется на анализе и обобщении работ отечественных и зарубежных исследователей, практической деятельности предприятий горнодобывающей отрасли по организации повышения производительности труда; сравнении трудовых показателей отечественных и зарубежных горнодобывающих предприятий, на анализе представительного объема статистических данных об уровне производительности труда и функционального времени работы на горнодобывающих предприятиях и анализе результатов анкетирования об отношении рабочих к мерам по повышению производительности труда;

использовано сравнение авторских данных о возможностях повышения производительности труда на горнодобывающих предприятиях с материалами научно-исследовательского института ОАО «ЦНИЭИУголь»; авторского теоретического подхода по структурированию организационного механизма повышения производительности труда с подходами специалистов в области управления производительностью труда;

установлено частичное совпадение авторских выводов о направлениях развития организационного механизма повышения производительности труда на горнодобывающих предприятиях с результатами исследований ОАО «ЦНИЭИУголь»;

использованы современные методы сбора и анализа статистических данных, данные социально-экономических исследований, проведенных автором, собственные аналитические разработки.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии в разработке теоретических и методологически положений, уточнении содержания и структуры организационного механизма повышения производительности труда рабочих, типизации социально-трудовых отношений, в разработке алгоритма развития организационного механизма повышения производительности труда рабочих горнодобывающего предприятия; в сборе, обработке и интерпретации данных; в апробации результатов исследования; подготовке основных публикаций и выступлений с докладами на конференциях с результатами исследования.

На заседании 18.12.2014 диссертационный совет принял решение присудить Марковой Виктории Александровне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 9 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 16, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель
диссертационного совета

Ученый секретарь
диссертационного совета

Дата оформления 21.12.2014 г.



Антонюк В.С.

Данилова И.В.