

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
и программам стратегического развития ФГБОУ ВО
«Удмуртский государственный университет»,
доктор экономических наук, профессор

А.М. Макаров



29 июня 2022 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации – федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет» на диссертацию Лапаевой Оксаны Анатольевны на тему «Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников: формирование и реализация (на материалах угледобывающих предприятий)», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования

Современный этап развития производственно-трудовых отношений в рыночных условиях характеризуется нарастаем дисбаланса социально-экономических интересов работодателя и наемного работника в отношении затрат, результатов и качества труда, его оплаты в реальном секторе экономики (при производстве материальных благ) и в секторе государственных и муниципальных услуг (здравоохранение, образование, культура и проч.). Причина этого явления – сохранение в трудовых отношениях индустриальной модели организации, нормирования и оплаты труда. Такая модель предполагает доминирование общих корпоративных интересов над личными интересами работника. Зачастую личные социально-экономические интересы работника сводятся преимущественно к уровню оплаты его труда, что не позволяет полноценно использовать и развивать трудовой потенциал работника, в полной мере включить его мотивацию. Все это происходит на фоне возрастания неопределенности как на глобальных, так и на российских рынках продукции, капитала и труда.

Вектор на снижение углеродных выбросов в атмосферу, декарбонизация мировой экономики как желание и устремление общества оказывает существенное давление на угольную генерацию, создает дополнительную неопределенность в отношении перспектив развития угольной промышленности. Для того, чтобы оставаться на рынке, угледобывающим предприятиям требуется более высокая экономическая и экологическая эффективность, что невозможно достичь без устранения дисбаланса интересов в трудовых отношениях на предприятиях. Сложившаяся ситуация потребовала разработки социально-экономической концепции развития нормирования труда и механизма ее реализации.

Острая актуальность обусловила тему диссертационного исследования, сформулированную автором проблему, цель и задачи, объект и предмет исследования.

Логика, структура и содержание диссертационной работы, ее оформление и завершенность в целом

Содержание диссертации в полной мере раскрывает цель исследования. Сформулированные для достижения цели задачи нашли свое отражение в структуре диссертации, которая характеризуется целостностью и выдержанной логикой.

Представленная на отзыв диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка использованной литературы из 461 наименования и 4 приложений. Диссертация изложена на 434 страницах печатного текста, включая 75 таблиц, 79 рисунков.

В первой главе диссертационной работы Лапаева О.А. исследует теоретический базис нормирования труда. В первую очередь соискатель анализирует трансформационные процессы в трудовой сфере российских угледобывающих предприятий (с. 21–47), через призму особенностей организации труда и производства предприятий определяет инновационные и инерционные тенденции развития трудовых отношений, результаты трансформации по составляющим трудовой сферы. Далее автор проводит анализ подходов к развитию нормирования труда (с. 47–59), представленных в исследованиях ученых-экономистов, систематизирует их исходя из предназначения нормирования труда на инструментальные и субъектные. В п. 1.3 приводится обоснование необходимости и актуальности развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий и структура исследования. Автором приводятся основные характеристики организационной парадигмы и ее влияние на организацию труда и негативные последствия в современных условиях хозяйствования, для устранения которых обосновывает

необходимость расширения функционального предназначения нормы труда (с.69–76). Кратко представлены основные характеристики системы нормирования труда угледобывающих предприятий, сформированной в 1970–1980-х годах и сохраняющую заложенную в ней методологию нормирования труда. Важным выводом этого раздела является то, что при разработке нового концептуального подхода к развитию нормирования труда, необходимо учитывать взаимодействие и взаимопроникновение экономических и социальных основ организации труда и трудовых отношений, которые являются комплементарными факторами, влияющими на удовлетворение социально-экономических интересов работника, предприятия, отрасли, региона, государства и общества, что предполагает ответственность за принимаемые и реализуемые на этих уровнях решения, т.е. необходимость обеспечения баланса интересов и ответственности.

Во второй главе диссертационной работы исследуются методологические основы развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, под которыми автор понимает концепции и теории, подходы и принципы, которые положены в базу исследования и на основе которых достигается цель исследования. В п. 2.1 (с. 87–108) диссертант представляет результаты исследования генезиса нормы и нормирования труда в российской экономической науке, обосновывает необходимость уточнения предназначения нормы труда в социально-экономическом аспекте трудовой деятельности работников – поддержание социально-экономических интересов и ответственности работодателя и работников. Основываясь на результатах семантического анализа понятия «нормы» Лапаева О.А. предлагает рассматривать ее как многофункциональный феномен, обладающий противоположными функциями – регулятивной и стабилизирующей, которые обеспечивают преемственность методологии, а их конфликт – ее изменение, динамику экономических и трудовых отношений на предприятии. Опираясь на результаты, изложенные в предыдущем параграфе в п. 2.2 (с. 109–125) автор обосновывает и доказывает необходимость освоения социально-экономического нормирования труда работников – одного из ключевых понятий разработанной концепции развития нормирования труда, создаваемой на платформе субъектно-деятельностного подхода. Содержание субъектно-деятельностного подхода и выбор его в качестве концептуальной платформы развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий раскрывается в п.2.3., обосновывается представленной логикой и аргументацией связи профессиональной субъектности работников, результатов их трудовой деятельности и уровня реализации социальных и экономических интересов (с. 125–146).

Третья глава диссертационного исследования посвящена разработке социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий. В дополнение к результатам систематизации теоретико-методологических основ развития нормирования труда диссертант приводит результаты исследований в угольной отрасли, доказывающие необходимость учета социально-экономической направленности проблем функционирования и развития угледобывающих предприятий, и обосновывает главное требование к критериям и показателям социально-экономического нормирования труда – его социально-экономическая направленность и сводит их в систему (с. 149–177). В п. 3.2. (с. 177–191) диссертантом на основе результатов опроса репрезентативного количества экспертов установлена закономерность влияния профессиональной субъектности на рост эффективности, безопасности и производительности труда; определены уровни профессиональной субъектности, характеризующиеся качественно и количественно (с. 188). Это позволяет планировать улучшение результатов деятельности предприятия посредством социально-экономического нормирования, повышения профессиональной субъектности его работников. В следующем разделе диссертации (п. 3.3., с. 191–212) автор обосновывает методологические принципы, позволяющие управлять процессом развития нормирования труда и формировать механизм реализации разработанной концепции. Обоснование принципов подтверждается достаточным количеством результатов эмпирических исследований на угледобывающих предприятиях.

В четвертой главе представлен методический инструментарий реализации социально-экономической концепции нормирования труда работников угледобывающих предприятий. Сначала автор обосновывает требования к организационному механизму реализации разработанной концепции, определяемые его функциональным предназначением, внешними и внутренними факторами и условиями функционирования угледобывающих предприятий, особенностями менталитета шахтерских коллективов (с. 215–238). Далее диссертант с использованием прагматического, эмпирического, деятельностного, концептуального и системного подходов обосновывает целесообразность использования авторского социально-экономического (SEM) метода нормирования труда, его область применения и этапы (с. 238–258). Этому методу автор определяет роль ядра комплекса методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий (с. 259–290), поскольку именно он обеспечивает взаимодополнение и взаимосвязь методов и целостность всего комплекса, способствует усилению социально-экономической направленности нормирования труда. Действенность методов автор подтверждает достаточным

количеством примеров их использования на угле- и горнодобывающих предприятиях.

Пятая глава является логическим завершением диссертационного исследования. В данной главе автором представлены основные направления и рекомендации по развитию нормирования труда. В п.5.1. (с. 292–321) представлен методический инструментарий оценки мотивационных резервов повышения эффективности трудовой деятельности работников с примерами его реализации на предприятиях: методика организации и проведения хронометражных наблюдений для выявления непроизводительного времени и потерь времени по зонам ответственности; организация проектной деятельности по улучшению трудовых и производственных процессов с оценкой; визуализированная система учета эффективности рабочих мест и другие. В следующем п.5.2. (с. 321–359) приводятся опыт и результаты реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда в практике работы горно- и угледобывающих предприятий. Важно отметить, что автор приводит результаты реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда в отраслевом научно-исследовательском институте НИИОГР, позволившей этой организации сохранить научно-деловой потенциал при переходе в рыночную экономику и развиваться на основе полного самофинансирования. Осмысление возникающих проблемных ситуаций при налаживании и осуществлении деятельности по реализации концепции позволили диссертанту сформулировать в п. 5.3 рекомендации по дальнейшему развитию нормирования труда в ближайшей и долгосрочной перспективе (с. 359–369). Используя комплексный подход, автором предложено институциональное обеспечение для реализации концепции на четырех уровнях: государственном, корпоративном, на уровне предприятия и субъектов трудовых отношений.

В заключении работы представлены основные выводы по всему исследованию, они коррелируют с целью, решаемыми задачами и выдвинутыми научными положениями. Содержание работы отвечает требованию единства и последовательности изложения, что позволяет сделать вывод о решении поставленных задач и законченности исследования.

Новизна основных научных результатов и их значимость для науки и производства

Научная новизна работы заключается в следующем:

1. Автором доказана необходимость применения нового, субъектно-деятельностного подхода к развитию нормирования труда работников угледобывающих предприятий (с. 124–146).

2. Обоснована необходимость введения в научный оборот понятия «социально-экономическое нормирование труда» и раскрыто его предназначение – обеспечение баланса интересов и ответственности работодателя и работников в процессе осуществления деятельности угледобывающего предприятия (с. 109–125).

3. Обоснована целесообразность понимания социально-экономической нормы труда как многофункционального феномена трудовой деятельности работника, регулирующего трудовые отношения посредством определения, установления и поддержания соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ, а также сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия (с. 87–108).

4. Обоснована научная социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, отличающаяся от существующих тем, что заложенная в ней закономерность, а также принципы, методы и организационный механизм ее реализации позволяют определять норму труда с учетом баланса интересов и ответственности работников и работодателя на каждом этапе развития предприятия (с. 208–212).

5. Выявлена важная для развития угледобывающего предприятия закономерность: улучшение качества трудовых отношений на основе возрастания мотивации работников к более успешной деятельности, повышение их ценности на предприятии и на рынке труда закономерно достигается посредством повышения их профессиональной субъектности (с. 177–191).

6. Для формирования и реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда разработан организационный механизм, основанный на методологических принципах (с. 197–208), освоение которых позволяет снизить конфликтность социальных и экономических интересов работников и работодателей и тем самым сократить разрыв в динамике развития угледобывающего предприятия и работников (с. 215–237).

7. Обоснован комплекс методов реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, позволяющий применять в сфере нормирования труда, наряду с техническим нормированием, субъектно-деятельностный подход и обеспечивать работникам реальную и полноценную возможность удовлетворения их социально-экономических интересов посредством трудовой деятельности (с. 257–290).

8. Разработан авторский социально-экономический метод (SEM) нормирования, отличием которого является приоритетность и равнозначность

социально-экономических интересов работников и работодателя, достигаемая сопряженностью необходимых условий, релевантных факторов, параметров трудовых процессов и результатов трудовой деятельности; а также проектированием связи результатов и оплаты труда работников различных уровней управления, что обеспечивает снижение их вариабельности (с. 238–258).

Теоретическая значимость работы заключается в приращении знаний в области нормирования труда в условиях возрастания неопределенности рыночной среды, происходящих трансформационных процессов в трудовой сфере на основе субъектно-деятельностного подхода, позволяющего определять, устанавливать и поддерживать соразмерность получаемых работниками и предприятием выгод и благ, а также сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в том, что использование полученных выводов, рекомендаций и методологических положений диссертации при выборе направлений и проектов развития систем нормирования труда угледобывающих предприятий позволит обеспечить сокращение разрыва в развитии трудовых и экономических отношений отношений, повысить вовлеченность и заинтересованность в работников всех уровней управления в совершенствовании производства и своей деятельности. Это практически подтверждено результатами реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда на предприятиях в региональных производственных объединениях: АО «СУЭК-Красноярск», в АО «Разрез Тугнуйский», в ООО «СУЭК-Хакасия» и других горнодобывающих предприятиях.

Полученные результаты можно считать достоверными, так как они базируются на корректной обработке представительного объема статистических данных о результатах работы предприятий, объединений и компаний угольной промышленности за последние 20-30 лет и положительном опыте внедрения разработок автора, что подтверждается соответствующими документами.

Результаты исследования и основные научные положения работы были представлены и обсуждались на конференциях различного уровня и масштаба:

- международных конференциях и симпозиумах: XIII Международная научно-практическая конференция «Достойный труд – основа стабильного общества» (г. Екатеринбург, 2021г.); IV Международная научная конференция памяти академика А.И. Татаркина «Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем» (г. Челябинск, 2020г.); Международная

конференция по вопросам нормирования труда в государствах-участниках СНГ «Организация и нормирование труда 2020» (г. Москва, 2020г.); Международная научная конференция «Открытые горные работы в XXI веке» (г. Красноярск, 2015г., 2017г.); XXIX Международная научно-практическая конференция «Тенденции и перспективы социально-экономического развития России: взаимодействие общества, власти и бизнеса» (г. Челябинск, 2012г.); Международный научный симпозиум «Неделя горняка» (г. Москва, 2006-2010гг.);

- на российских конференциях и форумах: Восьмая всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы экономики и управления» (г. Екатеринбург, 2020 г.); V Всероссийский HR-Форум «Нормирование труда» (г. Москва, 2017 г.);

- на региональных конференциях: VIII Региональная научно-практическая конференция «Проблемы управления социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (г. Челябинск, 2014 г.); VI Региональная научно-практическая конференция «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (г. Челябинск, 2012г.).

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Результаты проведенных по теме диссертации исследований, сделанные выводы и обобщения могут быть использованы для организации развития нормирования труда не только угольными, но и промышленными предприятиями других отраслей экономики, с определенной адаптацией к особенностям организации труда и производства.

Представленные в диссертационной работе методические подходы к развитию нормирования труда могут быть использованы федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, условий и охраны труда, социальной защиты.

Разработанная социально-экономическая концепция развития нормирования труда, включающая систему критериев и показателей социально-экономического нормирования труда работников, методологические принципы и организационный механизм, методы ее реализации могут применяться для повышения профессиональной субъектности и квалификации работников предприятий и компаний, совершенствования их трудовой деятельности и производства.

Кроме того, методические материалы работы целесообразно использовать в высших учебных заведениях при подготовке бакалавров и магистров, разработке программ учебных дисциплин «Регламентация и нормирование труда», «Экономика и социология труда», «Управление трудовыми ресурсами».

Соответствие содержания диссертации паспорту научной специальности

Содержание диссертации соответствует Паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством согласно следующим областям исследования. 5. Экономика труда, в том числе: 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников; 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью; 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Личный вклад соискателя в науку. Достаточно большое количество опубликованных автором работ, включая монографии; личное участие автора в получении первичной информации, ее комплексный анализ с использованием инструментария исследования, последующая интерпретация полученных результатов, их апробация и применение на предприятиях угольной отрасли свидетельствуют о том, что диссертация написано автором самостоятельно. В ней содержатся новые научные результаты и практические рекомендации. Это отражает личный вклад автора в развитие теории и практики нормирования труда в условиях нестабильности внешней среды и ее новых вызовов.

Дискуссионные вопросы и замечания

1. Из материалов диссертации не в полной мере понятно, как автором при проработке теоретического базиса и методологических основ развития нормирования труда была использована теория гуманизации труда и концепция достойного труда. В какой части они связаны результатами выполненного исследования?

2. Требуется уточнения целесообразность введения в научный оборот термина «профессиональная» субъектность работников – ключевого понятия разработанной автором концепции развития нормирования труда. Почему недостаточно использования понятия «субъектность» работников?

3. В тексте диссертации представлен организационный механизм реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда без описания процесса его построения (глава 4, рис.4.2). Данный механизм был

бы более полноценным, если бы автор представил алгоритм его построения или дорожную карту реализации концепции.

4. В предложенной концепции развития нормирования труда работников угледобывающего предприятия автор практически не упоминает возможности, предоставляемые таким направлением развития организации труда и производства как цифровая трансформация в рамках реализации концепции Индустрии 4:0.

5. Автору следовало бы более подробно рассмотреть проблемы совершенствования законодательства и нормативно-правового обеспечения деятельности в области нормирования труда промышленных предприятий, что несомненно повысило бы ценность результатов исследования.

Приведенные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационной работы и значимость полученных теоретических и практических результатов диссертационного исследования, рекомендаций по их дальнейшему использованию.

Заключение по диссертации о соответствии ее требованиям «Положения о присуждении ученых степеней» ВАК Министерства науки и высшего образования РФ

Диссертация Лапаевой О.А. на тему «Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников: формирование и реализация (на материалах угледобывающих предприятий)», представленная на соискание ученой степени доктора экономических наук, является самостоятельной, законченной научно-квалификационной работой на актуальную тему, имеющую важное народнохозяйственное значение для обеспечения устойчивости и эффективности деятельности угледобывающих предприятий и угольной отрасли в целом, энергобезопасности России в современных условиях деглобализации мировой экономики, что вносит существенный научный и практический вклад в развитие теории организации и нормирования труда.

Автором диссертации получены результаты, которые имеют научную и практическую ценность. Диссертация обладает внутренней целостностью, имеет логичную структуру, написана научным грамотным языком.

Результаты выполненных автором исследований прошли широкую апробацию. Лапаевой О.А. лично и в соавторстве, подготовлены и опубликованы 50 печатных работах общим объемом более 80 печатных листов, из них 2 монографии, 26 статей – в рецензируемых изданиях из перечня ВАК Министерства науки и высшего образования РФ.

Автореферат диссертации и публикации по теме диссертации полностью отражают содержание работы, а также полученные научные результаты и положения, выносимые на защиту.

Представленная к защите диссертационная работа соответствует требованиям раздела II «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842, предъявляемым к докторским диссертациям, и пунктам Паспорта научной специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)», а ее автор, Лапаева Оксана Анатольевна, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук.

Отзыв рассмотрен и утвержден единогласно на заседании кафедры государственной службы и управления персоналом Института экономики и управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет» (протокол № 6 от 29 июня 2022 г.).

Отзыв составил: доктор экономических наук,
доцент, заведующий кафедрой государственной
службы и управления персоналом
Института экономики и управления

Ирина Юрьевна Чазова

Подпись доктора экономических наук, доцента, заведующего кафедрой государственной службы и управления персоналом Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» Чазовой Ирины Юрьевны заверяю:

«29» июня 2022 г.

Учёный секретарь
Учёного совета ФГБОУ ВО «УдГУ»



А.А. Тушина

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Удмуртский государственный университет»,

Адрес организации: 426034, г. Ижевск, ул. Университетская, 1

Тел.: +7 (3412) 68-45-53,

e-mail: prorector_nr@udsu.ru,

Официальный сайт организации: <https://udsu.ru>