

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 224.008.01,
созданного на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский
институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской
Федерации, по диссертации на соискание ученой степени доктора наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 28.07.2022 г. № 95

О присуждении **Лапаевой Оксана Анатольевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация на тему: **«Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников: формирование и реализация (на материалах угледобывающих предприятий)»** в виде рукописи по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 25 апреля 2022 года (протокол заседания № 77) диссертационным советом Д 224.008.01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, д. 29. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о создании диссертационного совета № 150/НК от 31 октября 2017 года (с изменениями в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.07.2021 № 754/нк).

Соискатель Лапаева Оксана Анатольевна, 1964 года рождения, в 1985 году окончила Свердловский институт народного хозяйства по специальности «Планирование промышленности» (диплом серия МВ № 694999 от 28.06.1985 года).

Диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук **«Разработка методических положений по повышению эффективности управления развитием угледобывающего предприятия на основе**

совершенствования информационного обеспечения» защитила в 2001 году в диссертационном совете ФГУП ЦНИЭИуголь по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность)) (диплом серии КТ №069797 от 19.04.2002 года).

Лапаева О.А. с августа 1985 года работала в должности экономиста-нормировщика на Бирюсинском гидролизном заводе. С сентября 1985 года по февраль 1991 года работала инженером, инженером 2 категории, заведующим группой технико-экономического обоснования проектов в Уральском государственном институте «Уралгипромаш» (г. Челябинск). С марта 1991 года работает в обществе с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» (до 2012 года организация носила название ОАО «Научно-технический центр угольной промышленности по открытым горным разработкам – Научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт по добыче полезных ископаемых открытым способом»), начиная с должности ведущего инженера, затем научного сотрудника, старшего научного сотрудника и в настоящее время работает в должности Ученого секретаря института. С 2003 года Лапаева Оксана Анатольевна совмещает научную работу в ООО «НИИОГР» с преподавательской работой на кафедрах «Государственного и муниципального управления» и «Социальной работы и социологии» в ФГБОУ ВО «Челябинском государственном университете».

Диссертационная работа «Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников: формирование и реализация (на материалах угледобывающих предприятий)» выполнена в ООО «НИИОГР».

Научный консультант – доктор технических наук, профессор Макаров Александр Михайлович, исполнительный директор ООО «НИИОГР».

Официальные оппоненты:

Рачек Светлана Витальевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика транспорта» федерального государственного

бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения»;

Дерябина Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент, директор общества с ограниченной ответственностью «Инжиниринговый центр организации и нормирования труда»;

Ядранский Дмитрий Николаевич, доктор экономических наук, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры «Экономики труда и управления персоналом» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Удмуртский государственный университет» – в своем положительном отзыве, подписанном Чазовой Ириной Юрьевной, доктором экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой государственной службы и управления персоналом Института экономики и управления и утвержденном Макаровым Александром Михайловичем, проректором по научной работе и программам стратегического развития, доктором экономических наук, профессором, указала, что автору удалось достичь цель исследования, решить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной и практической ценностью. В отзыве указано, что работа выполнена на актуальную тему, имеет важное народнохозяйственное значение для обеспечения устойчивости и эффективности деятельности угледобывающих предприятий и угольной отрасли в целом, энергобезопасности России в современных условиях деглобализации мировой экономики.

Ведущая организация заключила, что 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.

Соискатель имеет 50 публикаций по теме диссертации общим объемом 88,54 п.л. (авторских 42,6 п.л.). Среди публикаций – 27 научных статей, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, и 3 научные статьи в базе Scopus.

Опубликованные научные работы Лапаевой О.А. отражают основное содержание диссертации, характеризуются весомым вкладом в решение проблем, связанных с существующим на угледобывающих предприятиях отставанием динамики развития трудовых отношений от развития экономических отношений, что вызвано отсутствием концепции развития нормирования труда, обеспечивающей баланс социально-экономических интересов и ответственности работников и работодателей. Опубликованные научные работы содержат аналитические материалы, характеризующие состояние и эффективность трудовой деятельности работников горно- и угледобывающих предприятий, наличие дефектов в системе организации, нормирования и оплаты труда, структуру трудовых конфликтов работодателя и работников угледобывающего предприятия, состояние мотивационной среды предприятия, предназначение и функции нормы труда в регулировании производственного и трудового процессов, соотнесение различных аспектов содержания понятия «субъектность», необходимость и возможность повышения профессиональной субъектности работников. На основе перечисленных тематик и содержащихся в них эмпирических данных представлены рекомендации по внедрению социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий в условиях усиления нестабильности внешней среды и ее новых вызовов.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени

работ, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Лапаева О.А. Социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий / О.А. Лапаева. – Москва : Экономика, 2021. – 235 с. (14,7 п.л., ISBN 978-5-282-03562-9).
2. Федоров А.В. Обеспечение долговременной жизнеспособности угледобывающего производственного объединения / А.В. Федоров, А.В. Великосельский, О.А. Лапаева; под общ. ред. В.Б. Артемьева. – Москва : Горная книга, 2019. – 280 с. – (Сер. «Организация и управление»), (17,5 п.л., в т.ч. авт. – 5,7 п.л.).
3. Лапаева О.А. Концепция социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия / О. А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.21440/2307-2091-2020-1-196-207> // Известия Уральского государственного горного университета. – 2020. – Вып. 1 (57). – С. 196-207. (0,75 п.л.).
4. Лапаева О.А. Повышение субъектности работников предприятия: нормативный подход / О.А. Лапаева, Е.Ф. Селезнева. DOI: 10.46486/0234-4505-2020-12-238-259 // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 12. – С. 238-265. (2,8 п.л., в т.ч. авт. – 1,7).
5. Лапаева О.А. Субъектность работников предприятия: понятие и методики оценки / О.А. Лапаева. DOI: 10.46486/0234-4505-2020-10-161-180 // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 10. – С. 161-180. (2 п.л.).
6. Лапаева О.А. Развитие нормирования труда на предприятиях угольной промышленности / О.А. Лапаева, А.М. Макаров. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-16-26 // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 4 (41). – С. 16-26. (1,3 п.л., в т.ч. авт. – 0,75 п.л.).
7. Лапаева О.А. Трансформация нормирования труда работников предприятия: содержание, методологические основы и направления / О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.34670/AR.2020.20.61.0017> // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 5А. – С. 9-28. (0,83 п.л.).
8. Lapayeva O.A. Conception of the socio-economic rationing as a basis for the transformation of the labour rationing in terms of the social and economic development of

an enterprise / О.А. Лапаева. DOI: 10.34670/AR.2020.57.10.044 // Economics: Yesterday, Today and Tomorrow. – 2020. – Vol. 10, Issue 4A. – Pp. 364-380. (0,75 п.л.).

9. Лапаева О.А. Нормирование трудовой деятельности работников горнодобывающего предприятия: принципы и методы / О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.21440/2307-2091-2019-2-146-158> // Известия Уральского государственного горного университета. – 2019. – Вып. 2 (54). – С. 146-158. (1,7 п.л.).

10. Лапаева О.А. Механизм социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия / О.А. Лапаева // Проблемы теории и практики управления. – 2019. – № 12. – С. 139-155. (1,68 п.л.).

11. Лапаева О.А. Методический инструментарий социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия / О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.34670/AR.2020.92.12.030> // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – № 12А. – С. 5-17. (0,65 п.л.).

12. Лапаева О.А. Нормирование трудовой деятельности работников угледобывающего предприятия: социально-экономический аспект / О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.34670/AR.2020.93.11.001> // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 11А. – С. 9-31. (1,22 п.л.).

13. Коркина Т.А. Социально-экономическое нормирование деятельности персонала горнодобывающего предприятия: содержание и методы / Т.А. Коркина, О.А. Лапаева, Н.В. Яблонских, О.В. Конакова, К.С. Куксенко. DOI: <http://dx.doi.org/10.21440/2307-2091-2018-1-123-128> // Известия Уральского государственного горного университета. – 2018. – Вып.1 (49). – С. 123-128. (0,32 п.л., в т.ч. авт. – 0,15).

14. Фомин А.В. Особенности культуры труда на японских предприятиях / А.В. Фомин, О.А. Лапаева, А.В. Смолин, М.В. Михно. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-2-61-66> // Уголь. – 2018. – № 2. – С. 61-66. (0,85 п.л., в т.ч. авт. – 0,16).

15. Карпов А.Н. Деятельность руководителя на предприятии: структура работы, факторы, критерии оценки результатов / А.Н. Карпов, А.И. Буйницкий, А.В. Ошаров, Ю.А. Килин, О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2018-1-7-12> // Уголь. – 2018. – № 1. – С. 7-12. (0,85 п.л., в т.ч. авт. – 0,17).

16. Черских О.И. Социально-

экономическое нормирование как инструмент управления развитием горнодобывающего предприятия / О.И. Черских, Н.В. Галкина, Т.А. Коркина, О.А. Лапаева. DOI: 10.17580/gzh.2017.12.07 // Горный журнал. – 2017. – № 12. – С. 36-41. (0,61 п.л., в т.ч. авт. – 0,15). **17.** Черских О.И. Обеспечение безопасности как условие эффективного труда персонала производственного участка угольного разреза / О.И. Черских, А.Б. Андреев, С.В. Кошелев, Е.А. Ботяновский, П.М. Феськов, О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2016-6-62-64> // Уголь. – 2016. – № 6. – С. 62-64. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,13). **18.** Зуев С.М. О совершенствовании нормирования труда на сервисных предприятиях СУЭК / С.М. Зуев, К.Г. Линевич, С.В. Трикоз, А.А. Петрищев, О.А. Лапаева. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2016-4-50-52> // Уголь. – 2016. – № 4. – С. 50-52. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,13). **19.** Лапаева О.А. Норма в системе организации и оплаты труда персонала угледобывающего предприятия / О.А. Лапаева // Открытые горные работы в XXI веке-2. Матер. II Международной научно-практической конференции. Т. 2: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2015. – № 10 (спец. выпуск 45-2). – С. 350-359. (0,6 п.л.). **20.** Балашов В.Н. Нормирование и оплата труда персонала как инструменты руководителя энерго-механической службы угледобывающего предприятия / В.Н. Балашов, Р.В. Ершов, А.М. Матухно, О.А. Лапаева // Уголь. – 2015. – № 1. – С. 61-63. (0,8 п.л., в т.ч. авт. – 0,2).

На автореферат поступило 12 отзывов, в которых дана положительная оценка, указана актуальность, отмечен вклад в развитие теории и научно-методологическое обеспечения нормирования труда работников. В 12 отзывах на автореферат даны следующие замечания и пожелания.

1. Ершова Ирина Геннадьевна – д.э.н., профессор, профессор кафедры финансов и кредита ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет». **Отзыв положительный.** Замечания. 1. Из автореферата не ясно, будут ли мероприятия, предлагаемые в рамках социально-экономической концепции развития нормирования труда работников, применены единожды или

они должны будут реализовываться на постоянной основе. То есть, стоило указать, какие именно меры должны будут реализовываться и с какой периодичностью для разовой работы или обеспечения постоянной адаптивности социально-трудовых отношений к изменяющимся условиям внешней среды функционирования предприятий угольной отрасли. 2. На с. 23 автором приводится описание зависимостей социальной эффективности, риска травмирования и экономической эффективности от уровня субъектности работников, для большей наглядности в автореферате следовало привести соответствующие графики.

2. **Карташов Сергей Александрович** – д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений». **Отзыв положительный.** Замечание. Показатель социальной эффективности оценивается удовлетворенностью работников трудом и его результатами (табл. 4, стр. 24). Как производится такая оценка, и требуется пояснить, что автор подразумевает под результатами труда работника?

3. **Лутовинов Павел Павлович** – д.э.н., профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, профессор кафедры экономики Уральского социально-экономического института (филиала) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений». **Отзыв положительный.** Замечания. Вызывает вопрос как меняется структура трудовых конфликтов работников и работодателя после реализации социально-экономической концепции на практике; не ясно каким образом достигнут и подсчитан рост производительности труда (в 5 раз) руководителя.

4. **Мочалова Людмила Анатольевна** – д.э.н., доцент, заведующий кафедрой Экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет». **Отзыв положительный.** Замечание. Не совсем ясно, каким образом предлагаемая система критериев и показателей может быть интегрирована в систему учета и планирования результатов деятельности работников, подразделений и предприятия в целом?

5. **Никитенко Сергей Михайлович** – д.э.н., доцент, заведующий лабораторией экономики угля ФГБНУ «Федеральный исследовательский центр угля и углехимии Сибирского отделения Российской академии наук». **Отзыв положительный.** Замечания. Из содержания автореферата не ясно какие рекомендации автор предлагает по освоению разработанной концепции в перспективе? Будет ли эта концепция актуальна для угледобывающих предприятий в условиях деглобализации мировой экономики? Как предложенная концепция соотносится с поставленной в 2021 году Президентом России В.В. Путиным задачей о необходимости корректировки зарплаты работникам угледобывающих предприятий, в частности – исключения из структуры условно-постоянной части заработной платы шахтеров выплат, прямо или косвенно зависящих от выработки, с сохранением определенной доли условно-постоянной части в структуре заработной платы?

6. **Павлова Нина Федоровна** – д.с.н., к.э.н., профессор кафедры гуманитарных дисциплин Института отраслевого менеджмента РАНХиГС при Президенте России. **Отзыв положительный.** Замечания. Возникает вопрос: почему в методологическую основу исследования на первое место автор поставил феноменологический подход (стр. 7), который характеризуется как взаимосвязанное единство принципов и процедур сущностного исследования данностей первичного опыта – феноменов. Феноменология (нем. Phänomenologie – «учение о феноменах») – направление в философии XX века, определявшее свою задачу как беспредпосылочное описание опыта познающего сознания и выделение в нем сущностных черт. Возможно, такое глубокое погружение в философию трудовой деятельности на УДП, было бы интересным для социологии и психологии труда, но, на наш взгляд, не вполне отвечает заявленной области исследования по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). На наш взгляд, социологические опросы, экспертные оценки и др. (стр. 7) являются принадлежностью информационной и эмпирической базы, а в методологическую основу исследования можно было бы поставить конкретные

социологические теории по удовлетворенности трудом, социальным конфликтам, базовым и социальным потребностям, мотивации и др. (А. Маслоу, Ф., Херцберга, А.К. Зайцева, В. Врума, В.И. Герчикова и др.), которые были применены автором для проведения массовых и экспертных опросов по репрезентативной выборке в трудовых коллективах УДП. Так как разработка авторской концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий (стр. 7) и оценка ее эффективности осуществлялась на материалах российских горно- и угледобывающих предприятий (1995-2021 гг.), экспертных опросов руководителей и специалистов (более 2000 респондентов), то можно было бы осветить подробнее авторские подходы с указанием на конкретные школы социологии.

7. Половинко Владимир Семенович – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами экономического факультета ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского». **Отзыв положительный.** Замечание. Автор отмечает, что широко применяемые в практике промышленных предприятий системы вознаграждений персонала – КРІ и грейдовые, в определенной степени нацеливающие работника на повышение собственной субъектности, не обеспечивают необходимой тесноты результатов и оплаты труда. При этом, судя по автореферату, автор не предлагает какую-либо систему оплаты труда. Возникает вопрос, какую систему оплаты труда использовать?

8. Попов Сергей Михайлович – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики минерально-сырьевого комплекса ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе». **Отзыв положительный.** Замечание. Автор утверждает, что установлены зависимости социальной эффективности и риска травмирования от уровня субъектности, которые характеризуются степенными функциями, а экономической эффективности – экспоненциальной функцией с коэффициентами детерминации 0,87-0,99. Целесообразно, было бы представить их в автореферате в графическом виде с необходимыми комментариями.

9. **Рожков Анатолий Алексеевич** – д.э.н., профессор, действительный член Академии горных наук. **Отзыв положительный.** Замечания. 1. Объектом исследования является система нормирования труда работников угледобывающего предприятия (с. 6), но при этом, судя по автореферату, в работе рассматривается эта система применительно только к открытому способу добычи угля. Было бы целесообразно провести сравнительный анализ качественных и количественных критериев и показателей нормирования труда работников на шахтах и разрезах, которые имеют свою отличительную специфику при разработке норм и стандартов трудовой деятельности. 2. Из текста автореферата не ясно, чем обоснован выбор именно четырех качественных характеристик профессиональной субъектности работников (табл.4, с. 24).

10. **Тибилев Денис Петрович** – д.э.н., профессор, профессор кафедры Управление инновациями Одинцовского филиала МГИМО МИД России. **Отзыв положительный.** Замечания. Из текста автореферата неясно почему автор предпочел ввести новое понятие «профессиональная субъектность» работника, а не «профессионализм» или «субъектность»; на с. 24 автореферата указаны основные характеристики профессиональной субъектности работников (ключевые факторы), влияющие на ее повышение. Из текста не вполне понятно, что будет целесообразным в случае, если эти характеристики отсутствуют у работника или присутствуют в минимальном объеме (на минимальном уровне): нужно ли будет искать новых работников, отвечающих этим характеристикам, или следует инвестировать ресурсы в развитие имеющегося персонала?

11. **Череповицын Алексей Евгеньевич** – д.э.н., профессор, декан экономического факультета, заведующий кафедрой экономики, организации и управления ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет». **Отзыв положительный.** Замечание. В табл. 5 (с. 25) принцип 2 сформулирован автором так, что не дает четкого понимания его сути: профессиональная субъектность должна быть «в наличии», должна быть развита до определенного уровня или должна соответствовать чему-либо? Указанная в этой же таблице

характеристика принципа также не проясняет этот момент.

12. **Шубенкова Елена Валериевна** – д.э.н., профессор, профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», член-корреспондент РАЕН, действительный член «Академии труда и занятости». **Отзыв положительный.** Замечания. 1. Формулировка второго методологического принципа (табл. 5, с. 25) представляется не очень удачной, поскольку не дает четкого представления о данном принципе функционирования организационного механизма реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда. Согласно этому принципу профессиональная субъектность должна быть «в наличии» у работника, развита до определенного уровня или должна соответствовать чему-либо? 2. В автореферате рекомендации по дальнейшему развитию нормирования труда представлены очень кратко. Желательно было бы их представить более полно.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследовании вопросов нормирования труда, социально-трудовых отношений, производительности и эффективности труда, значимостью их научных достижений в данной предметной области. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда, обладают необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности и достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов, а также соответствие диссертационной работы установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

Разработана научная социально-экономическая концепция развития

нормирования труда работников угледобывающих предприятий, заключающаяся в обосновании необходимости повышения уровня их профессиональной субъектности на основе достижения и поддержания в трудовых отношениях баланса интересов и ответственности непосредственно между работниками и работодателем и опосредовано между ними и государством (с.208-211 диссертации).

Предложена оригинальная научная гипотеза развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий на базе использования субъектно-деятельностного подхода, основу которого составляет достижение и поддержание в трудовых отношениях баланса интересов и ответственности между работниками и работодателем, что позволяет ускорять развитие трудовых отношений, повышать эффективность, безопасность и производительность труда работников угледобывающих предприятий (с. 125-145).

Доказано наличие закономерности, заключающейся в том, что стимулирование роста профессиональной субъектности работников повышает эффективность, безопасность и производительность трудовой деятельности, раскрывает и направляет трудовой потенциал работников на решение задач развития как угледобывающего предприятия, так и конкретного работника (с. 186-188).

Вводится в научный оборот понятие «социально-экономическое нормирование трудовой деятельности», под которым понимается определение, установление и поддержание сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия для достижения соразмерности получаемых работниками и предприятием выгод и благ (с.109-124).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

Доказана с использованием установленных эмпирических предпосылок и тенденций развития нормирования труда актуальность и целесообразность разработки новой концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, основанной на парадигме баланса интересов и

ответственности работников и работодателей, тем самым развиты научные положения теории нормирования труда (с. 21-46, 60-81 диссертации).

Применительно к проблематике диссертации для формирования новой концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий **результативно использован** субъектно-деятельностный подход, а для ее реализации – социально-экономическое нормирование трудовой деятельности (с. 121-146).

Изучены ключевые факторы повышения профессиональной субъектности работников угледобывающих предприятий и ее связь с повышением эффективности, безопасности и производительности труда работников (с. 186-188).

Доказано, что разработанная социально-экономическая концепция развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий обогащает теорию управления трудом и создает основу для разработки методологического инструментария, направленного на повышение динамики развития трудовых отношений на угледобывающих предприятиях (с. 321-340).

Раскрыты предпосылки и тенденции развития нормирования труда на угледобывающих предприятиях, отличительные характеристики организации труда на предприятиях на разных этапах общественного развития (с.45-47, 125-145, 177-191);

Проведена модернизация методов нормирования труда, заключающаяся в дополнении комплекса традиционных методов технического нормирования адаптированными методами, обеспечивающими сопряженность социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия, методами диагностики соответствия системы нормирования труда целям деятельности предприятия и авторским социально-экономическим методом (SEM) (с.239-258, 259-290).

Обоснованы рекомендации по формированию институциональной среды и организации взаимодействия в процессе реализации и дальнейшего совершенствования социально-экономической концепции развития

нормирования труда работников угледобывающих предприятий на отраслевом и корпоративном уровне, на уровне предприятия и субъектов трудовых отношений (с.364-367).

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

Разработаны и внедрены на угледобывающих и сервисных предприятиях компании СУЭК нормы выработки, производительного времени работы карьерных экскаваторов, нормы времени на выполнение ремонтного обслуживания автосамосвалов и обогатительного оборудования, нормы труда (функционалы) руководителей и специалистов; на горно-добывающих предприятиях АО «Еврохим», СМК и УГМК – нормы производительного времени работы транспортного и погрузочно-доставочного оборудования и выработки на подготовительные работы подземного рудника на (с. 297-307, 322-340, 357 диссертации).

Определена возможность применения субъектно-деятельностного подхода для реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников (с. 109-124, 259-290).

Создан организационный механизм и комплекс методов реализации предложенной концепции развития нормирования труда, включающий авторский метод (SEM), отличительной особенностью которого является равнозначность социально-экономических интересов работников и работодателя, достигаемые сопряженностью необходимых условий, релевантных факторов, параметров трудовых процессов и результатов трудовой деятельности; проектированием связи результатов и оплаты труда работников различных уровней управления, что обеспечивает снижение их вариабельности (с. 241-258);

Разработаны конкретные методические и практические рекомендации, направленные на достижение более высокого уровня профессиональной субъектности, сопряженности социально-экономических компонентов трудовой деятельности работников и производственной деятельности предприятия, баланса интересов и ответственности работников и работодателей (с. 298-301, 322-337).

Комплекс методов и методик, критериев и показателей может быть использован: 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, организациями угольной промышленности для количественного и качественного обоснования направлений развития системы нормирования труда, образовательными учреждениями горного и гуманитарного профилей при разработке программ учебных дисциплин «Регламентация и нормирование труда», «Экономика и социология труда», «Управление трудовыми ресурсами», «Основы организации труда».

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

Теоретические положения диссертации базируются на:

- общих закономерностях организации и нормирования труда, рассмотренных в работах В.Б. Бычина, Н.А. Волгина, А.Д. Гальцова, А.К. Гастева, Д.М. Гвишиани, Б.М. Генкина, Я.Г. Гомберга, Ю.В. Долженковой, О.А. Ерманского, В.М. Иоффе, П.М. Керженцева, А.Э. Котляра, С.В. Малинина, С.С. Новожилова, Ю.Г. Одегова, Ю.С. Перевощикова, П.Ф. Петроченко, Г.Г. Пруденского, Я.М. Пунского, Б.В. Ракитского, В.Д. Ракоти, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингера, С.Г. Струмилина, А.А. Труханова, Е.И. Шермана, А.И. Щербакова и др.;

- результатах исследований проблем управления системой нормирования труда, практики его применения на предприятиях, представленных в трудах М.С. Абрашкина, О.А. Антоновой, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, М.И. Бухалкова, В.Б. Бычина, П.А. Дмитриева, А.Ф. Зубковой, П.П. Лутовинова, Р.П. Миусковой, А.Н. Миядина, А.П. Павленко, В.П. Пашуто, А.И. Рофе, Г.Э. Слезингера, Л.М. Суэтиной, В.И. Фильева и др.;

- результатах исследований, ориентированных на приоритет социальных нормообразующих факторов, отраженных в публикациях следующих авторов: Л.С. Бабыниной, А. Р. Бахтизиной, В.Б. Бычина, Н.А. Волгина,

Р.А. Галиахметова, М.Р. Галиахметовой, Е.В. Дерябиной, О.В. Забелиной, И. А. Кульковой, Н.В. Маковской, С.В. Малинина, Ю.Г. Одегова, В.Ф. Потуданской, С.В. Рачек, Г.Н. Старцева, Ю.В. Федорова, Р.Л. Фоминых, Д.Н. Ядранского и др.

Положения диссертации, раскрывающие предназначение нормы и нормирования труда в социально-экономическом аспекте трудовой деятельности, основаны на работах российских и зарубежных авторов: Н.В. Кузнецовой, В.Д. Плахова, Н. И. Сидоренко, Б. А. Урванцева, L. Ball, E.L. Paluck, G. Mackie, F. Moneti, H. Shakyа, E. Denny, D. Chandler, R. Munday, J. Elster, Н.Р. Young, R.C. Ellickson, R.H. McAdams, E.B. Rasmusen и др.

Обоснование целесообразности применения субъектно-деятельностного подхода к развитию нормирования труда базируется на результатах исследований, Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, Л.И. Божович, Н.Я. Большуновой, А.В. Брушлинского, Е.Н. Волковой, Н.С. Глуханюк, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, А.С. Мельничука, В.С. Мухиной, А.К. Осницкого, А.В. Петровского, В.А. Петровского, Ю.М. Резника, С.Л. Рубинштейна, В.И. Слободчикова, В.О. Татенко, В.Э. Чудновского и др.

Идея базируется на анализе практики, в которой доминирует технократический подход к нормированию труда, предопределяющий преобладание интересов предприятия над интересами работника.

Методически правильно и обоснованно **использована** совокупность методологий, основывающихся как на общефилософских и научных методах, так и на современных методологических подходах. В процессе работы над диссертацией к изучению трудовых отношений и нормирования труда как института их регулирования были применены общенаучные методы познания, прежде всего системный подход, феноменологический, исторический и институциональный подходы; общенаучные методы – анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение, обобщение, аналогия; структурно-функциональный анализ, а также социологические опросы, экспертные оценки и др.

Установлено качественное совпадение авторских выводов с результатами,

представленными в независимых источниках о наличии потерь и резервов повышения эффективности и безопасности труда, обусловленных индустриальной моделью организации труда.

Использован обширный массив нормативных документов, статистического и эмпирического материала, нормативные правовые акты Российской Федерации; официальные данные статистической отчетности Росстата, Минэнерго России (1990-2020 гг.), АО «Росинформуголь» (1990-2020 гг.); экономические обзоры и материалы, размещенные на web-страницах научно-исследовательских центров, крупных консалтинговых организаций; материалы периодической печати; отраслевая научно-техническая литература, отраслевые рекомендации и стандарты по разработке норм труда (1984-1992 гг.), отчеты по НИР (материалы и разработки отраслевого института НИИОГР по нормированию труда, ресурсов и условий организации труда при отработке месторождений подземным и открытым способами за 1985-2020 гг.); материалы экономических конференций, форумов, симпозиумов, проводимых по проблемам, связанным с темой диссертационного исследования; результаты собственных исследований и реализации разработок автора (1996-2021 гг.).

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии автора на всех этапах подготовки диссертационного исследования; разработке теоретико-методологических положений, практических и методических рекомендаций по формированию и реализации социально-экономической концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий; формулировке темы, цели и задач, предмета и объекта исследования; сборе, обработке и анализе статистических и эмпирических данных по вопросам нормирования труда на угледобывающих предприятиях; разработке научно обоснованного системного подхода к проблеме развития нормирования труда, выявлении закономерности роста эффективности, безопасности и производительности труда при повышении профессиональной субъектности работников, разработке критериев и показателей социально-экономического нормирования трудовой деятельности работников; личном

участии в апробации результатов выполненного исследования в практической деятельности угледобывающих предприятий компании «СУЭК», горнодобывающих предприятий компании «ЕВРАЗ», «СЗФК» и др. Результаты исследования докладывались автором на международных симпозиумах и конференциях, всероссийских научно-практических конференциях. По теме исследования опубликовано 50 трудов.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

1. В докладе не прозвучало каким образом стимулирование профессиональной субъектности влияет на повышение безопасности труда.

2. В автореферате и докладе соискателю следовало бы ярче представить по каким позициям наблюдаются различия между нормой труда, определенной согласно разработанной концепции от нормы труда, рассчитанной согласно методологии технического нормирования.

3. В диссертации исследованы вопросы генезиса нормы труда и нормирования труда, но акценты, отражающие именно его развитие выделены нечетко.

4. В качестве основы разработанной социально-экономической концепции развития нормирования труда работников и ее научной новизны автором использована парадигма баланса интересов и ответственности работников и работодателей, что недостаточно – требуется учитывать баланс интересов и ответственности муниципальных образований и государства.

5. Одним из ключевых понятий концепции является социально-экономическое нормирование трудовой деятельности. В диссертации следовало бы более подробно представить его принципиальное отличие от традиционного нормирования как процесса и как одного из видов управленческой деятельности.

Соискатель Лапаева Оксана Анатольевна ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы, а также частично согласилась с замечаниями и сочла их ценными для дальнейших исследований по проблеме совершенствования трудовых отношений и внедрения социально-экономической концепции

развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий.

На заседании «28» июля 2022 г. Диссертационный совет Д 224.008.01 принял решение – за решение научной проблемы, заключающемся в разработке концепции развития нормирования труда работников угледобывающих предприятий, позволяющей обеспечить повышение эффективности, безопасности и производительности труда на основе достижения и поддержания баланса социально-экономических интересов и ответственности работников и работодателей, что имеет важное народнохозяйственное значение, – присудить Лапаевой Оксане Анатольевне ученую степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет Д 224.008.01 в количестве 15 человек, из них 14 докторов наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)», участвовавших в заседании из 22 человек, входящих в состав, проголосовали: за – 15, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель Диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор



Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Вашаломидзе Елена Валерьевна

28.07.2022 г.