



ИРГУПС

УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ
СООБЩЕНИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Иркутский государственный
университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО ИРГУПС)

сайт
irgups.ru

почта
mail@irgups.ru

телефон
+7 (3952) 63-83-83

адрес
664074, Иркутск, Чернышевского, 15

ОКПО 01115780
ОГРН 1023801748761
ИНН 3812010086
КПП 381201001



УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по научной работе
канд. техн. наук

А.В. Димов

2025г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Притчина Максима Семеновича «Совершенствование организации и нормирования труда в условиях цифровой трансформации экономики», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)

I. Актуальность темы исследования

Диссертационное исследование Притчина М. С. посвящено исключительно актуальной и своевременной проблеме совершенствования организации и нормирования труда в условиях трансформации экономики. В современном мире, характеризующемся интенсивной цифровой трансформацией, затрагивающей все аспекты производственной и управленческой деятельности, данная проблематика приобретает первостепенное значение. Ускоренное внедрение новых технологий и переход к информационному обществу предъявляют повышенные требования к профессиональным компетенциям работников, изменяют содержание труда и актуализируют необходимость формирования новых моделей управления трудовыми процессами.

Введение к диссертации убедительно обосновывает остроту исследуемой проблемы, выделяя ряд ключевых вызовов, стоящих перед современными предприятиями. Отмечается, что многие руководители по-прежнему придерживаются традиционных моделей организации трудовой деятельности, демонстрируя недостаточное понимание сути и значимости организации труда. Это приводит к затруднениям при выборе оптимальной стратегии и ожидаемых результатов. Более того, попытки заимствования зарубежных методик без адаптации к отечественным экономическим, правовым и культурным реалиям часто оказываются неэффективными.

Одной из наиболее острых проблем, выявленных автором, является отсутствие на большинстве предприятий и в различных бизнес-структурах актуальной базы нормативов по труду, особенно в условиях применения цифровых

технологий и автоматизации производственных процессов. Это указывает на глубокий системный разрыв в российской экономике: несмотря на технологическую цифровизацию, управление человеческим трудом отстает. Данное обстоятельство не просто снижает операционную эффективность, но и становится стратегическим препятствием для роста национальной производительности труда. Без решения этой фундаментальной проблемы, потенциал таких инициатив, как Национальный проект «Производительность труда», может быть реализован не в полной мере, поскольку ключевой компонент – человеческий капитал – остается недостаточно эффективно управляемым в условиях технологических изменений.

Актуальность проблематики также усиливается ростом сложности, содержательности, интенсивности и напряженности трудового процесса, а также обострением ситуации на рынке труда, включая нехватку рабочей силы и рекордно низкую безработицу. Важным аспектом, подчеркнутым диссертантом, является опасность формирования отчуждения труда в условиях внедрения цифровых технологий. Этот вывод переводит проблему из плоскости чисто экономической эффективности в сферу социальной устойчивости. Признание потенциальных негативных социальных последствий, если цифровая трансформация не будет управляться с учетом благополучия человека, демонстрирует целостное понимание автором вызовов, стоящих перед современным обществом. Такой подход согласуется с «технобиосоциальной» концепцией А.К. Гастева, которая является одним из теоретических фундаментов исследования. Таким образом, диссертация не только выявляет экономические, но и социально-гуманистические аспекты проблемы, что значительно повышает ее научную и практическую значимость.

II. Структура и содержание диссертационного исследования

Диссертационное исследование Притчина М. С. отличается логичной и последовательной структурой, что способствует глубокому и всестороннему раскрытию заявленной темы. Работа состоит из введения, трех основных глав, заключения, обширного списка использованных источников, включающего 210 наименований, и двух приложений. Общий объем диссертации составляет 167 страниц, содержащих 33 графических материала и 21 таблицу. Такая детализация и объемность работы свидетельствуют о тщательной проработке материала и серьезности подхода автора к исследованию.

Во Введении диссертант обосновывает актуальность выбранной темы, формулирует цель и задачи исследования, определяет объект и предмет, раскрывает теоретико-методологическую и информационно-эмпирическую базу, а также представляет положения, выносимые на защиту, обладающие научной новизной и имеющие теоретическую и практическую значимость.

Глава 1 «Теоретические основы исследования организации и нормирования труда» (стр. 13-54) посвящена систематизации и развитию концептуальных подходов к организации и нормированию труда.

1.1 Исторические аспекты совершенствования организации и нормирования труда: российская школа рассматривает эволюцию отечественных подходов, уделяя особое внимание наследию Центрального института труда (ЦИТ) и идеям А.К. Гастева. Диссертант акцентирует внимание на «технобиосоциальной» концепции

ЦИТ, которая рассматривает ведущую роль работника в гармоничном единстве технико-технологического, психофизиологического, педагогического, социально-психологического и экономического аспектов. Автор убедительно доказывает актуальность этого гуманистического и комплексного подхода для современных условий, особенно в контексте предотвращения отчуждения труда в условиях цифровизации.

1.2 Нормирование в системе организации труда на предприятии раскрывает сущность и функционал нормирования труда, предлагая авторское видение этой социально-экономической категории в условиях цифровой экономики. В данном разделе представлена разработанная автором Концепция нормирования труда в условиях цифровой экономики (Таблица 1.1), а также методический инструментарий анализа норм труда (Рисунок 1.3) и комплексный подход институционального взаимодействия в аспекте нормирования труда (Рисунок 1.4).

1.3 Современный подход к исследованию влияния цифровой трансформации на организацию труда анализирует воздействие цифровизации на трудовые отношения и вводит в научный оборот новую социально-экономическую категорию «цифровая организация труда». Определены ключевые факторы новой категории (культура и взаимодействие, оптимизация процессов, люди и компетенции, данные, инфраструктура и цифровые инструменты, а также механизмы) и принципы (автоматизация, цифровизация, гибкость режима труда, безопасность, непрерывность).

Глава 2 «Исследование развития организации и нормирования труда в условиях трансформации экономики» (стр. 55-99) посвящена эмпирическому анализу и разработке практических инструментов.

2.1 Предпосылки и тенденции изменений в организации и нормировании труда исследует факторы, влияющие на организацию труда, включая низкий уровень производительности труда в российских компаниях и разрыв между темпами роста производительности и заработной платы. В этом разделе также вводится концепция бизнес-экосистем как среды для интеграции и координации усилий в условиях трансформации.

2.2 Отраслевые особенности организации и нормирования труда с учетом специфики производственных процессов представляет результаты оригинального социологического исследования, проведенного автором в Свердловской области. Выявлен значительный дисбаланс между производительным (28 %) и непроизводительным (72 %) временем на производственных объектах. Исследование также показало, что, несмотря на высокий уровень автоматизации предприятий (более 80 % респондентов), 67 % из них не используют цифровые инструменты в процессе нормирования труда. Этот выявленный парадокс цифровизации, когда технологическая готовность не сопровождается адекватным внедрением цифровых инструментов в управление трудом, является ключевым моментом, объясняющим, почему потенциал роста производительности труда остается нереализованным. Это указывает на необходимость комплексного подхода, который охватывает не только производственные процессы, но и процессы нормирования труда.

2.3 Формирование «цифровой организации труда» углубляет концептуальное видение цифровой организации труда, ее факторов и принципов, подчеркивая ее роль в оптимизации рабочих процессов и повышении производительности.

2.4 Системный алгоритм нормирования труда с использованием платформенных решений предлагает системный алгоритм нормирования труда на основе информационно-аналитической платформы (ИАП), включающей методическую, нормативно-информационную и программную компоненты. Этот алгоритм, разработанный с учетом опыта ОАО «РЖД», предназначен для установления обоснованных оценок затрат на рабочую силу и улучшения планирования производства.

Глава 3 «Основные направления совершенствования организации и нормирования труда в условиях трансформации экономики» (стр. 100-136) детализирует практические решения, разработанные автором.

3.1 Модернизация методов организации и нормирования труда при неравномерности производственной загрузки по критерию результативности производственных процессов предлагает метод совершенствования организации и нормирования труда в условиях неравномерной производственной загрузки. В этом разделе представлена экономико-математическая модель (регрессионный анализ), демонстрирующая статистически значимую обратную корреляцию между неравномерностью производственной загрузки и чистой прибылью предприятия. Это подтверждает, что периоды повышенной неравномерности загрузки ведут к увеличению себестоимости, а периоды сниженной загрузки – к недоиспользованию потенциала, в конечном итоге снижая прибыль.

3.2 Информационно-аналитический инструментарий процесса «нормирование труда» вводит информационно-аналитический механизм (ИАМ) процесса нормирования труда (Рисунок 3.4) и предлагает новый индикатор нормирования труда (ИНТ), рассчитываемый как сумма трех ключевых коэффициентов, отражающих долю нормируемого времени, охват работников нормированием и динамику охвата. Представлены результаты апробации индикатора на транспортных и строительных предприятиях, демонстрирующие рост ИНТ по мере совершенствования нормирования труда.

3.3 Методика интегральной оценки организации труда и ее применение для повышения результативности деятельности предприятия разработана методика интегральной оценки организации труда, включающая шесть частных индексов (технической оснащенности, интенсивности трудового процесса, профессиональной удовлетворенности, организационной культуры, информационной обеспеченности, цифровой организации труда). Интегральный показатель организации труда (ИПОТ) рассчитывается как среднегеометрическое этих индексов. Методика апробирована на предприятиях, показав значительный рост ИПОТ после внедрения предложенных решений.

В Заключение (стр. 137-140) диссертации обобщаются основные выводы и рекомендации, подчеркивается важность адаптации традиционных методов нормирования труда к новым технологическим реалиям, роль государства и социальных институтов, а также необходимость внедрения системного алгоритма нормирования труда с использованием информационно-аналитической платформы.

Структура диссертации не просто последовательна, она представляет собой целостную архитектуру решения проблемы. Переход от теоретического осмысления в Главе 1 к эмпирической валидации в Главе 2 и затем к многоаспектным практическим решениям в Главе 3 демонстрирует зрелый исследовательский подход. Например, Глава 1 не ограничивается обзором, а предлагает новые концепции, такие как «цифровая организация труда». Глава 2 не просто представляет данные, но выявляет специфические проблемы для отраслей и парадокс цифровизации. Глава 3 предлагает конкретные, апробированные решения. Эта интегрированная структура свидетельствует о том, что автор не только выявил проблему, но и разработал комплексный и действенный ответ на нее.

Исследования на основе фактов, проведенные в Главе 2, особенно социологические опросы и отраслевой анализ, обеспечивают критически важное обоснование для теоретических и методологических положений, предложенных в Главах 1 и 3. Это гарантирует, что концептуальные вклады актуальны и применимы к реальным вызовам. Результаты опроса, показывающие высокий процент непроизводительного времени и низкое использование цифровых инструментов в нормировании труда, эмпирически подтверждают «нерешенные проблемы», указанные во введении. Это практическое подтверждение усиливает необходимость и актуальность предложенных автором нововведений, таких как системный алгоритм нормирования труда с использованием информационно-аналитической платформы и индикатор нормирования труда. Эта причинно-следственная связь демонстрирует, что теоретические разработки напрямую основаны на фактически наблюдаемых проблемах и направлены на их решение.

III. Степень обоснованности и достоверности полученных результатов и выводов

Обоснованность и достоверность основных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации Притчина М. С., подтверждаются строгой методологической базой и обширной эмпирической основой исследования.

Надежная методологическая основа: диссертация базируется на фундаментальных трудах отечественных и зарубежных ученых в области экономики и нормирования труда. Для решения поставленных научных задач применялись разнообразные научные методы, включая индукцию и дедукцию, экономико-статистический и структурно-функциональный анализ, регрессионный и факторный анализ, агрегацию и группировку данных, а также табличные и графические методы интерпретации статистической информации. Применение системного метода для исследования эволюции подходов к организации и нормированию труда, а также процессного подхода для представления нормирования труда как процесса, существенно повышает строгость и глубину исследования.

Комплексная эмпирическая база: информационно-эмпирическая база исследования является обширной и репрезентативной. Она включает статистические, информационные и аналитические данные, полученные с официальных сайтов Минтруда России, Федеральной службы государственной статистики Росстат, отраслевых информационных агентств, материалы научно-практических конференций, нормативно-правовые акты Российской Федерации, а также внутренние

также внутренние документы таких крупных компаний, как ОАО «РЖД» и ведущих предприятий строительной отрасли по вопросам организации и нормирования труда. Такой широкий спектр источников обеспечивает надежность и достоверность полученных результатов.

Оригинальное эмпирическое исследование: автор провел оригинальное социологическое исследование методом анкетирования (Приложение А), в котором приняли участие 42 руководителя среднего звена из различных отраслей экономики Свердловской области. Репрезентативность выборки была статистически обоснована с использованием критерия Кохрена, что обеспечивает достоверность выводов для отраслевого анализа.

Ключевые эмпирические результаты, подтверждающие обоснованность диссертации, включают:

- Количественная оценка неэффективности: опрос выявил, что в среднем 72 % рабочего времени на производственных объектах приходится на ожидания, передвижения и нерегламентированные перерывы, и лишь 28 % – на активный производственный процесс. Этот резкий дисбаланс между производительным и непроизводительным временем представляет собой критическую проблему в организации и нормировании труда. Наблюдаемое преобладание видов деятельности, не создающих ценности, указывает на значительные возможности для операционного улучшения и повышения производительности труда. Это количественное подтверждение центральной проблемы диссертации переводит аргументацию из теоретической плоскости в реальность, подкрепленную данными, что значительно увеличивает достоверность исследования.

- Разрыв в цифровизации: несмотря на то, что более 80 % респондентов отметили высокий или средний уровень автоматизации своих предприятий, 67 % из них заявили, что цифровые инструменты в процессе нормирования труда не применяются. Это выявляет значительный разрыв в реализации цифровых технологий. Диссонанс между высоким уровнем автоматизации предприятия и низким уровнем применения цифровых инструментов непосредственно в нормировании труда является важным противоречием. Это указывает на то, что цифровая трансформация часто происходит изолированно, фокусируясь на производственных процессах, но игнорируя не менее важный аспект управления человеческим фактором. Эта причинно-следственная связь подразумевает, что полные преимущества цифровизации не могут быть реализованы без параллельной трансформации в практиках нормирования труда, что делает предложенные автором решения (ИАП, цифровая организация труда) прямым ответом на этот фундаментальный недостаток.

- Отраслевые особенности: исследование подтвердило высокую долю ручного труда в строительстве (более 60 %) и на транспорте (50-60 %), что является критическим фактором для этих отраслей, где нормирование труда часто является ограниченным или устаревшим.

- Статистическая валидация: экономико-математическая модель, разработанная в диссертации, в частности, нелинейный регрессионный анализ (экспоненциальная модель) между чистой прибылью предприятия и неравномерностью производственной загрузки, показала статистически значимую и

тесную обратную корреляцию (коэффициент корреляции 0,950, Р-значение 0,000 %). Это предоставляет убедительные количественные доказательства основной гипотезы диссертации о негативном влиянии неравномерной загрузки на прибыльность предприятия.

– Аprobация и внедрение результатов: практическая аprobация и внедрение предложенного системного алгоритма, информационно-аналитического механизма, индикатора нормирования труда и методики интегральной оценки были успешно проведены на реальных транспортных и строительных предприятиях. Значительное увеличение интегрального показателя организации труда (ИПОТ) на этих предприятиях после внедрения предложенных решений (Таблица 3.17, Приложение Б) является мощным эмпирическим подтверждением их практической жизнеспособности и эффективности. Например, для ООО «Европейские строительные решения» ИПОТ увеличился на 40,3 %. Это не просто корреляция, а демонстрация причинно-следственной связи: применение предложенных автором инструментов приводит к измеримым улучшениям в организации труда, что значительно повышает надежность и достоверность выводов и рекомендаций диссертации.

IV. Личный вклад автора работы

Личный вклад Притчина М. С. в диссертационное исследование является всеобъемлющим и четко определенным, охватывая все ключевые этапы научно-исследовательского процесса. Это включает в себя как концептуализацию проблемы, так и разработку практических решений и их аprobацию.

Автор лично сформулировал цель и задачи исследования, что является основополагающим этапом для любой научной работы. Глубокое понимание проблематики позволило ему определить четкие направления для дальнейшего изучения.

Существенный вклад автора заключается в разработке информационно-методической базы исследования. Это включает не только сбор и анализ обширных теоретических и практических данных, но и их систематизацию, что позволило выявить ключевые тенденции и проблемы в области организации и нормирования труда.

Притчин М. С. самостоятельно провел интерпретацию полученных результатов, что является критически важным для формирования обоснованных выводов. На основе этого анализа были сформулированы и обоснованы рекомендации по применению предложенных методов и механизмов, что подчеркивает практическую направленность работы.

Важно отметить, что личный вклад автора простирается на создание всех ключевых научных положений, выносимых на защиту, которые определяют научную новизну диссертации. Это включает концептуализацию «цифровой организации труда», разработку системного алгоритма нормирования труда с использованием информационно-аналитической платформы, предложение индикатора нормирования труда, а также создание и аprobацию методики интегральной оценки организации труда. Прямая ответственность автора за создание этих новых элементов

значительно укрепляет утверждение о его личном вкладе и оригинальности проделанной работы. Таким образом, прослеживается прямая связь между непосредственными усилиями автора и оригинальными результатами диссертации.

V. Научные результаты, обладающие новизной и научной значимостью

Научная новизна диссертационного исследования Притчина М. С. определяется следующими ключевыми результатами, полученными лично соискателем и выносимыми на защиту:

1 Дополнена категория «нормирование труда» и выявлена его ведущая роль и сущность в системе организации труда на предприятии; уточнено развитие Концепции нормирования труда в условиях цифровой экономики; разработан методический инструментарий выявления причин несоответствий в нормировании труда; представлен комплексный подход институционального взаимодействия в аспекте нормирования труда.

2 Предопределена необходимость введения в научный оборот новой социально-экономической категории «цифровая организация труда» как части экосистемы предприятия, с одной стороны, и как нового способа взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом посредством цифровых инструментов, с другой стороны. Выделены ключевые факторы (культура и взаимодействие, оптимизация процессов, люди и компетенции, данные, инфраструктура и цифровые инструменты, а также механизмы) и предложены принципы цифровой организации труда для обеспечения эффективного функционирования трудовой системы любого уровня и наилучшего исполнения трудовых процессов.

3 Включает методическую, нормативно-информационную и программную компоненты. Системный алгоритм предназначен для установления обоснованных оценок затрат на рабочую силу и улучшения планирования производства и управления трудовыми ресурсами. Методическая компонента предоставляет пользователям полный спектр методических материалов; нормативно-информационная содержит базу данных норм труда; программная дает возможность получать результаты комплексной оценки нормирования труда.

4 Позволяет не только количественно оценить текущее состояние нормирования труда, но и выявить направления для его дальнейшего совершенствования. Индикатор рассчитывается как сумма трех ключевых коэффициентов: доля рабочего времени, подлежащего нормированию; доля работников, охваченных процессом нормирования; динамика охвата работников нормированием труда.

5 Методика позволяет оценивать уровень организации труда по количественным и качественным показателям, получать итоговую интегральную оценку уровня организации труда и обеспечивает возможность стратегического управления. Частные показатели представляют собой шесть индексов, измеряющих уровень технической оснащенности рабочего места, интенсивности трудового процесса, удовлетворенности персонала, реагирования на нововведения, наличия систематизированных данных, и цифровых процессов на предприятии.

Представленные пять положений, выносимых на защиту, образуют целостную и всеобъемлющую архитектуру решения проблемы. Они логично переходят от концептуального переопределения к практическим инструментам реализации и комплексной системе оценки. Положение 1 переопределяет категорию «нормирование труда» для цифровой эпохи, закладывая теоретическую основу. Положение 2 вводит «цифровую организацию труда» как новую концептуальную рамку для изменяющейся среды. Положения 3 (системный алгоритм) и 4 (индикатор нормирования труда) предоставляют операционные инструменты для внедрения и измерения. Наконец, Положение 5 (интегральная оценка) предлагает более широкую, стратегическую оценку. Эта взаимосвязанность свидетельствует о целенаправленном подходе к решению проблемы с различных сторон, что приводит к более надежному и полному решению.

Разработка таких количественно измеримых инструментов, как «индикатор нормирования труда» (Положение 4) и «методика интегральной оценки организации труда» (Положение 5), имеет решающее значение для преобразования теоретических концепций в применимые управленческие практики. Эти инструменты предоставляют конкретные метрики для оценки и улучшения организации труда на основе данных. В диссертации признается отсутствие «эффективных методик и методов нормирования труда, цифровых инструментов или программных продуктов для нормирования труда, адаптированных к современным условиям ведения бизнеса». Положения 4 и 5 напрямую устраняют этот пробел, предлагая конкретные, измеримые инструменты. Причинно-следственная связь заключается в том, что, предлагая количественные индикаторы, автор позволяет предприятиям перейти от субъективных оценок к объективному, основанному на данных, управлению трудом, что является необходимым условием для эффективного «стратегического управления», как указано в Положении 5.

VI. Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Полученные автором результаты обладают значительной теоретической и практической ценностью, способствуя развитию экономической науки и предлагая конкретные решения для предприятий.

Теоретическая значимость:

- Развитие концепции нормирования труда: диссертация вносит существенный вклад в теоретическое осмысление нормирования труда, уточняя его определение и роль в системе организации труда предприятия, особенно в условиях цифровой экономики. Это обогащает теоретические и методологические основы экономики труда.

- Актуализация отечественной научной школы: исследование успешно актуализирует и интегрирует человеко-ориентированную «технобиосоциальную» концепцию Центрального института труда (ЦИТ) в современную теорию нормирования труда. Это обеспечивает ценное историческое и философское обоснование для современных подходов, подчеркивая преемственность идей отечественной науки.

- Концептуализация «цифровой организации труда»: введение и детальная характеристика «цифровой организации труда» как новой социально-экономической

категории, включая ее ключевые факторы и принципы, обогащают теоретический дискурс о меняющейся природе труда в цифровую эпоху.

– Развитие методологических основ: разработка методического инструментария для выявления несоответствий в нормах, системного алгоритма нормирования и методики интегральной оценки продвигает теоретическую базу для управления трудом в сложных, цифровизированных условиях.

Практическая значимость:

– Прямое применение для предприятий: сформулированные концептуальные положения и практические предложения, включая методику интегральной оценки, индикатор нормирования труда и системный алгоритм, предоставляют осязаемые инструменты для производственных предприятий по совершенствованию их практик организации и нормирования труда.

– Поддержка отраслевых программ: выводы и рекомендации исследования имеют высокую релевантность для разработки отраслевых программ нормирования труда, особенно в транспортном и строительном секторах, способствуя повышению их операционной эффективности.

– Интеграция в образовательный процесс: материалы диссертации ценны для включения в образовательные программы по экономике труда, управлению персоналом и отраслевым дисциплинам. Это обеспечит подготовку специалистов, обладающих современными знаниями и инструментами для организации и нормирования труда в цифровом контексте.

– Универсальный инструмент оценки: создание универсального инструмента для сбора, анализа и оценки состояния нормирования труда на предприятиях помогает сократить трудозатраты инженеров по нормированию труда.

– Решение критических бизнес-вопросов: исследование способствует решению важнейших вопросов, таких как осознание роли и специфики процесса нормирования труда в условиях цифровой экономики, а также адаптация современных информационных систем и программных решений для оптимизации трудовых затрат.

Диссертация убедительно показывает, что эффективное нормирование труда, особенно с использованием предложенных цифровых инструментов, напрямую повышает конкурентоспособность предприятия за счет оптимизации использования ресурсов и улучшения качества. Это поднимает нормирование труда из разряда чисто операционной задачи до уровня стратегического императива. Заключение диссертации прямо указывает, что «нормирование труда обеспечивает баланс между результативностью и соблюдением профессиональных стандартов, что делает его критически важным для конкурентоспособности предприятия». Результаты апробации (Таблица 3.17) демонстрируют значительный рост ИПОТ, что свидетельствует об улучшении эффективности. Эта причинно-следственная связь подразумевает, что методологии автора приводят к ощутимым конкурентным преимуществам, таким как «снижение издержек» и «повышение качества работы».

Анализ результатов апробации также предполагает, что улучшенное нормирование труда может помочь предприятиям снизить влияние внешних факторов, таких как сезонность, в строительной отрасли. Например, в АО «Уральская строительная компания» внедрение подхода к нормированию труда позволило «снизить влияние фактора сезонности на показатели предприятия». Это

означает, что эффективное нормирование труда способствует не только внутренней эффективности, но и повышению организационной устойчивости к внешним рыночным колебаниям, что крайне важно в условиях турбулентной экономики.

VII. Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Результаты и выводы диссертационного исследования Притчина М. С. предлагают ценные теоретические положения и практические инструменты, которые могут быть успешно применены различными заинтересованными сторонами.

Для производственных предприятий (особенно в транспортной и строительной отраслях):

- Внедрение системного алгоритма и информационно-аналитической платформы (ИАП): предприятиям рекомендуется принять предложенный системный алгоритм нормирования труда, подкрепленный информационно-аналитической платформой. Это позволит автоматизировать учет и контроль трудовых процессов, повысить оперативность управленческих решений и точность оценки производительности труда. Внедрение ИАП способствует сокращению непроизводительного времени и оптимизации использования ресурсов, что напрямую влияет на рост эффективности.

- Использование индикатора нормирования труда (ИНТ): регулярный расчет и мониторинг индикатора нормирования труда (ИНТ) позволит количественно оценивать текущее состояние нормирования труда, выявлять конкретные направления для его дальнейшего совершенствования и отслеживать эффективность внедренных изменений в динамике. Это обеспечит объективную оценку усилий по оптимизации труда.

- Применение методики интегральной оценки организации труда: методика интегральной оценки организации труда должна использоваться для всесторонней, многоаспектной оценки эффективности труда. Она поможет выявить сильные и слабые стороны по шести частным индексам (техническая оснащенность, интенсивность труда, удовлетворенность персонала, организационная культура, информационная обеспеченность, цифровая организация труда), что станет основой для стратегических решений в области развития человеческого капитала и оптимизации производства.

- Инвестиции в цифровые инструменты для управления трудом: компаниям следует уделять приоритетное внимание целевым инвестициям в цифровые инструменты, специально разработанные для нормирования и управления трудом. Это позволит преодолеть выявленный разрыв между высоким уровнем общей автоматизации и низким уровнем цифровизации нормирования труда, раскрывая полный потенциал роста производительности за счет цифровой трансформации.

Для государственных и отраслевых регулирующих органов (например, Минтруда России, Росстата):

- Усиление централизованной разработки норм: рекомендуется рассмотреть возможность восстановления или усиления централизованных усилий по разработке межотраслевых и отраслевых норм труда, используя предложенный комплексный подход институционального взаимодействия. Это обеспечит надежную

подход институционального взаимодействия. Это обеспечит надежную методологическую и нормативную базу для предприятий, снижая субъективность и повышая обоснованность норм.

– Адаптация трудового законодательства: необходим срочный пересмотр действующего трудового законодательства для адекватного регулирования новых форм занятости (удаленная работа, платформенная занятость) и интеграции систем «человек-ИИ/робот». Это обеспечит справедливые условия труда и защиту прав работников в условиях цифровой экономики.

– Развитие национальной статистической базы данных: необходимо устранить отсутствие всеобъемлющих официальных статистических данных по нормированию труда и цифровой организации труда. Это позволит проводить более точный анализ на национальном уровне и формулировать эффективную политику в сфере труда.

Для образовательных учреждений:

– Интеграция современных методологий: образовательные программы, особенно по экономике труда, управлению человеческими ресурсами и отраслевым дисциплинам (например, транспорт, строительство), должны интегрировать выводы и методологии диссертации. Это обеспечит подготовку будущих специалистов, оснащенных современными знаниями и инструментами для организации и нормирования труда в цифровом контексте.

Представленные рекомендации напрямую вытекают из результатов диссертации и направлены на предоставление конкретных, действенных шагов. Они выходят за рамки простого описания проблемы, предлагая конкретные решения для различных заинтересованных сторон. Это демонстрирует практическую полезность исследования, соответствующую требованию «практической значимости».

Рекомендации охватывают как микроуровень (предприятия), так и макроуровень (государство, отрасль), подчеркивая, что эффективное управление трудом в цифровую эпоху требует скоординированного, многоуровневого подхода к управлению. Диссертация, в рамках «комплексного подхода институционального взаимодействия», явно включает государственный, научный и корпоративный уровни. Рекомендации отражают это, обращаясь ко всем этим уровням, что подразумевает недостаточность фрагментарных усилий. Это подчеркивает необходимость экосистемного подхода к политике и управлению трудом, а не только изолированных инициатив компаний.

VIII. Замечания по диссертационной работе

Диссертационная работа Притчина М. С. представляет собой высококачественное научное исследование, однако некоторые аспекты заслуживают обсуждения или дальнейшего уточнения, что, впрочем, не умаляет ее общей положительной оценки:

1 Предложенное автором определение «цифровой организации труда» акцентирует внимание преимущественно на «повышении экономической результативности производственных подразделений предприятия». Принимая во внимание, что в диссертации затрагивается категория «опасность формирования отчуждения труда» и уделяется значительное внимание человеко-ориентированной концепции А. К. Гастева, более явное включение социальных, психологических целей

способствовало бы усилению его целостного характера. Это позволило бы лучше согласовать определение с широкой постановкой проблемы, которая включает социальные риски.

2 Хотя в диссертации упоминаются международные практики и перечисляются различные программные продукты, более углубленный сравнительный анализ специфических функциональных возможностей и базовых методологий этих международных цифровых инструментов нормирования труда (например, DATAMYTE, MOST-prof) по сравнению с текущими российскими практиками мог бы значительно улучшить практические рекомендации. Это предоставило бы более детальные сведения о том, как «разрыв в цифровизации» преодолевается в мировой практике.

3 Автор диссертации признает, что «далеко не все управленцы готовы пересматривать традиционные модели», и что «недостаточное понимание сути и значимости организации труда» является проблемой. Хотя предложенные методологии являются надежными, более подробное обсуждение практических стратегий по преодолению организационного сопротивления, культурных барьеров и пробелов в знаниях при внедрении новых, цифровых систем нормирования значительно повысило бы практическую полезность работы. Это могло бы обеспечить более всеобъемлющие «пути их решения» помимо чисто технических инструментов.

Вышеуказанные замечания носят преимущественно дискуссионный и уточняющий характер и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования Притчина М. С.

IX. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней»

Анализ положений диссертации Притчина Максима Семеновича на тему «Совершенствование организации и нормирования труда в условиях цифровой трансформации экономики» позволяет заключить, что автору удалось достичь поставленной цели исследования, выполнить все заявленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной.

Диссертация является законченной научно-квалификационной работой, выполненной на исключительно актуальную тему. Она обладает значительной теоретической и практической ценностью для экономической науки и практики в области организации и нормирования труда в условиях цифровой трансформации экономики, дополняя и развивая существующие теоретико-методологические положения экономики труда.

Основные положения диссертации адекватно отражены в 11 научных статьях автора, опубликованных в рецензируемых изданиях, включенных в перечень ВАК (общим объемом 3,78 печатных листа). Результаты исследования прошли всестороннюю апробацию: они были представлены и обсуждены на многочисленных международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях, симпозиумах и семинарах. Кроме того, результаты исследования интегрированы в образовательный процесс Уральского государственного университета путей

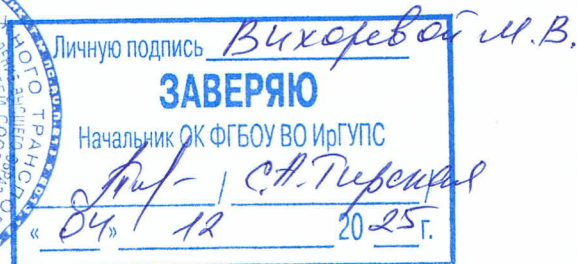
сообщения и успешно внедрены в деятельность ряда строительных и транспортных организаций, что подтверждается соответствующими справками о внедрении.

В диссертации не обнаружено заимствований текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и/или источник. Все прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками, выполненными в соответствии с установленными требованиями.

На основании изложенного, диссертация Притчина М.С. на тему «Совершенствование организации и нормирования труда в условиях цифровой трансформации экономики» полностью соответствует критериям, установленным пунктами 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, а также требованиям Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, предъявляемым к диссертациям, представляемым на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Заведующая кафедрой
экономики и управления
на железнодорожном транспорте
к.э.н., доцент

М.В. Вихорева



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»,
г. Иркутск, ул. Чернышевского, 15

почта
mail@irgups.ru

телефон
+7 (3952) 63-83-83