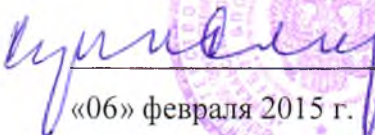


УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный  
университет экономики и права»,  
доктор экономических наук, профессор

  
А.П. Суходолов  
«06» февраля 2015 г.

### ОТЗЫВ

ведущей организации ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» на диссертационную работу Ольги Викторовны Кузнецовой «Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда

**I. Актуальность темы диссертации.** Охрана труда всегда была проблемной сферой управления людьми в организациях. Проблемной она была и остается не только в нашей стране, но и за рубежом. Суть проблемы кроется в том, что охрана труда всегда требует затрат, иногда весьма значительных. Отдачу же от этих затрат менеджмент предприятия, если и видит, то только в форме сокращения потерь рабочего времени на предприятии, и в сокращении затрат на лечение в здравоохранении. И в большинстве случаев затраты на охрану труда руководством предприятий зачастую воспринимаются как не окупаемые, безвозвратные, и многие руководители, в силу этой причины, пытаются сводить их к минимуму. Другими словами, руководители предприятий пытаются экономить на охране труда. Государственные службы, в свою очередь, которые по долгу службы разрабатывают законы по охране труда, регламенты, правила техники безопасности, др., в своей деятельности руководствуются, в основном, гуманитарными соображениями, а никак не экономическими. Таким образом, экономическая составляющая охраны труда, как со стороны государства, так и со стороны предприятий, просматривается, в основном, с точки зрения вынужденных и не окупаемых затрат. Отсюда и отношение к охране труда как к деятельности, на которой можно сэкономить, вынужденно откликаясь на требования государственных структур, обязывающих предприятия соблюдать установленные регламенты, ибо сколько-нибудь существенной экономической отдачи от нее ожидать не следует. Исходя из этого, можно утверждать, что тема диссертационной работы, посвященная институциональной трансформации системы управления охраной труда, ориентированной на более глубокое понимание сути проблемы, а именно на сбережение человеческих ресурсов в ходе охранной деятельности в сфере труда, безусловно, является актуальной.

**II. Научная новизна исследования** заключается в более глубоком представлении экономической сущности охраны труда, заключающейся, как следует из содержания диссертации, не только в решении гуманитарных проблем организации труда и производства (защиты здоровья и жизни работников, предотвращении травм и профессиональных заболеваний), не только в сокращении потерь рабочего времени на производстве и затрат на лечение в здравоохранении, но и в сбережении и развитии человеческих ресурсов, как одного из важнейших ресурсов, которыми обладают современные предприятия, регионы, страны. Конкретно элементы научной новизны выражаются в следующих положениях.

1. В теоретико-методологическом аспекте:

1.1 На основе рассмотрения социально-трудовых отношений в качестве сущностной основы охраны труда, дифференциации неотъемлемых параметров (цель, объект, субъект, предмет и т. п.) предложена многоуровневая система управления охраной труда, а именно: сформулировано ее определение, как научного понятия; описаны структура и содержание предлагаемой системы, где выделены федеральный, региональный, муниципальный, корпоративный уровни. Причем в работе представлено системное взаимодействие данных уровней, выражающееся в выполнении всей системой управления охраной труда единой функции, которую не может выполнить ни один из входящих в нее элементов (уровней), сводящейся к сбережению человеческих ресурсов на предприятиях, в муниципалитетах, в регионах и в целом по стране. С точки зрения науки и практики это новый подход к решению проблем охраны труда, отличающийся от традиционного, который, как указано выше, выражается только в решении гуманитарных проблем организации труда и ограниченного набора экономических задач, связанных с экономией затрат рабочего времени и затрат на лечение и восстановление работников после получения ими травм и профессиональных заболеваний, что и позволяет квалифицировать его, как элемент научной новизны. Многоуровневая система управления охраной труда и ее целевая направленность является определяющим содержанием диссертации обстоятельством. Другие элементы научной новизны развивают и дополняют это предложение автора.

1.2 Проведена экспликация понятия «условия труда», которая позволяет установить (определить) формирующие условия труда факторы производственной среды и трудового процесса (естественно-природные, социально-экономические, производственные, социально-психологические), что в решении практических задач охраны труда способствует сосредоточению внимания менеджмента на роли условий труда в сбережении человеческих ресурсов, посредством влияния представленных факторов не только (или не столько) на сохранение здоровья работника, но и на его отношение к труду, повышение уровня удовлетворенности трудом, работоспособность. Можно утверждать, что повышение уровня удовлетворенности

трудом, обусловливаемое условиями его приложения, безусловно, влияет на отношение работника к своим трудовым обязанностям, рабочему месту, что отнюдь не побуждает его к нарушению правил техники безопасности, следовательно, не приводит и к травматизму, профессиональным заболеваниям. В конечном итоге, такой подход к условиям труда выражается в сбережении человеческих ресурсов.

1.3 В работе предложена и обоснована возможность использования в системе управления охраной труда вероятностных оценок получения работниками ущерба здоровью в виде производственных травм и профессиональных заболеваний. Согласно теории принятия решений, это формирует предпосылки для создания приемов и методов разработки и обоснования управленческих решений, направленных, посредством улучшения условий труда, на снижение рисков возникновения негативных последствий для работников в процессе их трудовой деятельности и, как следствие, на сбережение человеческих ресурсов.

1.4 Обосновано, что и решения менеджмента предприятий по поводу проблем охраны труда, и поведение работников в трудовом производственном процессе во многом обусловлены сложившимися в организации социально-трудовыми отношениями, которые характеризуются, с одной стороны, установленными централизованно регламентами, например, правилами техники безопасности, а с другой стороны, сформировавшимися в процессе трудовых взаимодействий работников с менеджментом предприятия и друг с другом нормами, правилами, традициями, трудовыми стереотипами в части соблюдения этих правил техники безопасности. Все это в совокупности представляет собой, по справедливому суждению автора, не что иное, как институт охраны труда. Коль скоро это так, то любые улучшения в этой сфере управления трудом на предприятиях, а прежде всего в рамках создания многоуровневой системы управления охраной труда, возможны только посредством институциональной трансформации охраны труда.

2. В методическом аспекте:

- предложена и апробирована на примере конкретной организации методика построения институциональной модели управления охраной труда, содержательно связанная с общей концепцией многоуровневой системы управления охраной труда и обеспечивающая в ее рамках сбережение человеческих ресурсов на корпоративном уровне.

3. В практическом аспекте:

- представлены рекомендации по институциональной трансформации системы управления охраной труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, во главу угла которых поставлен механизм стимулирования работодателей к сбережению и развитию человеческих ресурсов, предусматривающий, в частности, предоставление организациям налого-

вых скидок, кредитов, состоящих из слагаемых элементов бонусов в виде сокращения размеров страховых взносов.

Представленные выше предложения автора, безусловно, имеют научную новизну, поскольку они получены диссертанткой посредством методологии исследования, построенной ею на основе таких научных категорий экономики труда, как «социально-трудовые отношения», «охрана труда», «человеческие ресурсы», а также на основе категорий институциональной экономической теории «институты», «институционализация», «экономический оппортунизм». В процессе исследования автором были применены методы познания анализ и синтез, системный подход, диалектика. Информация, использованная в исследовании, была получена автором из источников государственной, региональной и корпоративной статистики, а также в процессе анкетирования работников одного из предприятий Алтайского края, что также не позволяет сомневаться в научной новизне предложений автора.

**III. Структура диссертации и ее содержание.** Диссертация традиционно состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, приложений.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, его цель, задачи, предмет и объект, представляются научная новизна, практическая значимость и выносимые на защиту положения.

Первая глава диссертации посвящена анализу действующей системы организации охраны труда на предприятиях. После краткой характеристики первых шагов ученых и практиков в деле сохранения здоровья и жизни работников на производстве, начиная с XVIII века, автор перешла к освещению положений охраны труда, принятых на современных предприятиях (стр. 12 – 14). Для отечественных (стр. 15 – 20) и зарубежных (стр. 47 – 57) предприятий характерным является сочетание элементов государственного регулирования с элементами воздействия на охрану труда частных собственников. При этом и на отечественных предприятиях, и на зарубежных основные целевые установки охраны труда, практически, одинаковы: они направлены, в основном, на сохранение здоровья и жизни работников предприятий, т.е. на решение гуманитарных задач при ограниченном обсуждении вопросов экономической выгоды бизнеса от вложений в охрану труда. Отличия между отечественными и зарубежными системами охраны труда кроются в деталях, касающихся стимулирования частных собственников обеспечивать работникам безопасные условия труда. Аналогичным, как отмечается в диссертации, был подход в нашей стране и в период плановой экономики. Сейчас же, в связи с появлением частной собственности, изменились и производственные отношения на отечественных предприятиях, следовательно, изменились мотивы и стимулы руководства компаний. Не учитывать эти обстоятельства, безусловно, нельзя. И автор предлагает схему сочетания государственного и частного регулирования в охране труда, цели которой, со сто-

роны государства, сводятся к социальной защите работников, что представляет собой гуманитарную составляющую системы охраны труда, а со стороны собственников к сбережению человеческих ресурсов (трудового потенциала), что представляет собой экономическую составляющую предлагаемой системы (рис. 1.1, стр. 16). В связи с решением этой задачи в работе предпринята небезуспешная попытка более глубокого осмысления содержания понятия «условия труда» во взаимосвязи с понятием «профессиональный риск» и «производственный риск» (стр. 21 – 30; рис. 1.2 – 1.4). В итоге автором установлена связь охраны труда и условий труда, оцениваемых с позиций профессионального и производственного рисков (стр. 30 – 34; рис. 1.6). Такой подход к пониманию условий труда позволяет руководству предприятий в управлении охраной труда ориентироваться на снижение показателей вероятности наступления негативных событий, что неизбежно будет приводить к сбережению человеческих ресурсов предприятия, или, по-другому, повышению его трудового потенциала (стр. 37 – 47). Таким образом, охрана труда, по мнению автора, является, с одной стороны, фактором развития трудового потенциала, а с другой стороны, критерием эффективности использования труда на предприятии. В дополнение к этому автором установлена связь охраны труда с категориями «трудовые ресурсы», «рабочая сила» (стр. 40 – 45; рис. 1.7). Такой подход к определению роли и места охраны труда делает ее одним из важных (основных) объектов управленческих воздействий в управлении человеческими ресурсами на предприятии. Большое внимание в первой главе уделено изучению и зарубежного опыта охраны труда (стр. 47 – 57). Изучая зарубежный опыт управления охраной труда, автор обратила внимание на переход зарубежных предприятий в управлении охраной труда от превалирования административных методов воздействия на процедуры обеспечения безопасности труда к созданию в среде коллективов работников культурных ценностных установок, ориентированных на повышение уровня безопасности труда, на соблюдение этих установок работниками, что приводит к сокращению травматизма, сбережению здоровья, т.п. Автор констатирует, что этот зарубежный опыт, безусловно, может быть использован и на отечественных предприятиях.

Представленный в первых трех параграфах главы анализ теоретических положений и передового зарубежного опыта охраны труда позволил автору разработать и предложить для практического использования многоуровневую систему управления охраной труда, основывающейся на гуманитарной составляющей, основным источником которой являются государственные структуры и учреждения, формулирующие законы и регламенты по охране труда, и на экономической составляющей, основывающейся на сбережении человеческих ресурсов и повышении трудового потенциала предприятия. Экономическую составляющую охраны труда автор предлагает выстраивать и развивать, с одной стороны, на основе мотивов и стимулов обеспечения безопасного труда, приводящего к сбережению человеческих ресур-

сов и росту трудового потенциала, и заинтересованности работников предприятия соблюдать нормы и правила техники безопасности посредством соблюдения создаваемых на предприятиях культурных норм и традиций безопасного труда, с другой стороны.

В диссертации представлено определение системы управления охраной труда, сформулированное автором. В нем автор констатирует наличие в системе регламентирующей роли государственного регулирования, и культурной составляющей формирования ценностей безопасного труда (стр. 57 – 59). Структура и содержание многоуровневой системы управления охраной труда, предлагаемой автором, основательно проработаны (стр. 78; рис. 1.8); определены функции и полномочия органов управления на различных ее уровнях (стр. 63 – 67; табл. 1.4). При этом, в диссертации особое внимание уделяется предприятию, как основному уровню управления охраной труда в предлагаемой системе. Это и понятно, ибо именно на уровне предприятий и пересекаются интересы работников в сохранении своего здоровья и трудоспособности, с одной стороны, и сбережения человеческих ресурсов собственников предприятий, с другой стороны. Таким образом, предлагаемая система объединяет в своей структуре (в своей форме) содержание отношений к охране труда и работодателей и работников, что делает управление охраной труда, действительно, системным, комплексным. Эта системная связь подчеркнута автором в сформулированном ею определении многоуровневой системы управления охраной труда (стр. 77), где она отразила и содержание решаемых на каждом уровне задач охраны труда.

Следует подчеркнуть, что на страницах первой главы постоянно отмечается особая роль и значение социально-трудовых отношений в формировании многоуровневой системы управления охраной труда. Автор постоянно обращает внимание на то, что многоуровневая система управления охраной труда может функционировать сколько-нибудь эффективно только в соответствующих социально-трудовых отношениях, способных обеспечить взаимовыгодное взаимодействие работников и работодателей. При этом, сложившиеся отношения на предприятиях, касающиеся охраны труда, автор предложила представлять в форме институтов, сформировавшихся на каждом предприятии, как под воздействием разрабатываемых администрациями различных уровней регламентов, так и складывающихся в ходе трудовых производственных процессов норм и правил трудового поведения работников (стр. 79 – 81). В работе утверждается, что институты охраны труда на предприятиях сформировывались и существуют объективно. При этом культурные нормы и традиции поведения работников при соблюдении правил техники безопасности, отражаемые в социально-трудовых отношениях трудовых коллективов, сложились стихийно, в результате многократных актов взаимодействия работников друг с другом с целью извлечения своей выгоды, иногда иллюзорной, за счет нарушения правил техники безопасности, т.е. за счет предприятия. Действительно,

предприятие вкладывает ресурсы в охрану труда, а некоторые работники игнорируют эти вложения. В итоге фиксируются травмы, потери рабочего времени, затраты на лечение, т.п. Все это в диссертации совершенно правильно называется трудовым оппортунизмом, преодоление которого возможно только посредством институциональной трансформации социально-трудовых отношений, выражающейся в ориентации системы охраны труда, мотивирующей и работодателей, и работников на сбережение человеческих ресурсов.

Вторая глава работы логически вытекает из первой и посвящена институциональному анализу действующей на отечественных предприятиях системы управления охраной труда. Охрана труда в диссертации представлена в форме института социально-трудовых отношений, представляющих собой совокупность разработанных администрациями норм и правил, а также случайно возникших в среде работников устойчивых стереотипов трудового поведения людей при соблюдении (или не соблюдении) правил и регламентов техники безопасности (стр. 82). В работе подробно рассматривается структура и содержание институциональных норм, правил, ограничений, особенно неформальных, представляющих собой, зачастую, элементы организационных культур (стр. 82 – 85); освещены также формы проявления экономического оппортунизма по отношению к охране труда, как со стороны администрации предприятий, так и со стороны работников (стр. 85 – 87).

В работе представлен весьма обширный и глубокий анализ функционирования системы управления охраной труда в Алтайском крае. Установлена численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (стр. 90; табл. 2.2), представлены результаты аттестации рабочих мест по условиям труда (стр. 93 – 94; рис. 2.2, 2.3), оценены динамика затрат на охрану труда в Алтайском крае (стр. 100; рис. 2.6), динамика проявления трудового оппортунизма со стороны работодателей (стр. 102 – 103; табл. 2.3) и динамика нарушений требований охраны труда со стороны исполнителей (табл. 2.4; стр. 103 – 104). Синтез результатов анализа состояния и динамики охраны труда в Алтайском крае позволил автору сделать ряд важных выводов, касающихся обоснования важности и практической значимости ее предложений. Так, в частности, вывод о том, что в Алтайском крае имеются предпосылки к внедрению четырехуровневой модели формирования зон безопасности в трудовой производственной сфере: безопасное рабочее место, безопасная организация, безопасное муниципальное образование, безопасный регион (стр. 91). Институциональная трансформация сложившейся системы управления охраной труда, в таких условиях (т.е. на основе сложившихся предпосылок), безусловно, способна привести к повышению эффективности управления охраной труда в крае в форме сбережения человеческих ресурсов, как утверждает автор диссертации. В работе не оставлены без внимания и проблемы управления охраной труда, возникающие между государством и работодателем (стр. 104 – 115), между работодателями Алтайского

края и работниками, проявляющиеся в показателях травматизма и профессиональных заболеваний (стр. 115 – 123). Так, в частности, проанализированы условия и возможности, создающие и накапливающие потенциал трудового оппортунизма в области охраны труда. Например, в ходе анализа автор обнаружила вполне определенные несоответствия и противоречия в законодательных актах, создающих предпосылки проявления оппортунистических действий работодателей по отношению к наемному труду (стр. 105 – 107). Одним из них, как отмечено в работе, следует назвать противоречие между статьями 226 и 212 Трудового кодекса РФ. Это противоречие выражается в неэффективности финансирования затрат на улучшение условий труда по установленной в статье 226 нормы в 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции, поскольку это не соответствует содержанию статьи 212, в которой зафиксированы требования к условиям труда. Автором установлены и другие несоответствия в законодательных актах, в частности, связанные с обязательным страхованием от несчастных случаев (стр. 107 – 112; табл. 2.5, 2.6, 2.7 и 2.8). На основе результатов этого анализа автор сделала вывод о том, что действующий механизм стимулирования работодателей не решает проблему трудового оппортунизма, проявляемого с их стороны по отношению к наемному труду (стр. 114); он нуждается в развитии. Автор, в своем анализе, не обошла вниманием и проблемы управления охраной труда, имеющие место быть и на предприятиях Алтайского края. Так, в частности, на основе данных краевой статистики, автором выполнен тщательный анализ производственного травматизма (стр. 117 – 118; табл. 2.10) и профессиональных заболеваний (стр. 119; табл. 2.11). Таким образом, результаты анализа позволили автору сделать вывод о том, что на предприятиях Алтайского края имеются проявления трудового оппортунизма, как со стороны менеджмента предприятий, так и со стороны исполнителей (стр. 121 – 123). Таким образом, можно сделать вывод, предложения автора по институциональной трансформации охраны труда в рамках многоуровневой модели, способны привести к возникновению реальных экономических интересов работодателей, проявляющихся в сохранении и развитии человеческих ресурсов, что будет востребовано практикой бизнеса.

На страницах третьей главы работы автором представлен материал, касающийся приоритетов государственного управления охраной труда (стр. 124 – 139), подробно описаны методология формирования институциональной модели управления охраной труда на предприятиях (стр. 140 – 149), содержание модели (стр. 149 – 165). Автором сформулированы принципы создания институциональной модели управления охраной труда, которая нацелена на постоянное совершенствование (стр. 144 – 145). В качестве теоретической основы принципиальных положений методики автор использовала концепцию ограничений Э. Голдратта. Ее суть заключается в представлении системы охраны труда в форме цепи, у которой всегда



есть самое слабое звено, нуждающееся в развитии (совершенствовании). После ликвидации проблем в этом звене, какое-либо другое звено системы-цепи охраны труда становится самым слабым; и именно оно нуждается в совершенствовании, и т.д. Реализация этого принципа представлена автором в виде схемы (стр. 145 – 149; рис. 3.2), в которой ограничения, подлежащие последовательному воздействию, сгруппированы по трудовым и производственным признакам. В работе представлены также схема этапов формирования институциональной модели управления охраной труда на уровне предприятий (стр. 149 – 152; рис. 3.3), структура и содержание института охраны труда на предприятии (стр. 153; рис. 3.4).

Автором проведена апробация предлагаемых результатов исследования, в частности методики формирования институциональной модели управления охраной труда на предприятии (стр. 165 – 175). Апробация проведена в Обществе с ограниченной ответственностью «Барнаульский майонезный завод». Результаты апробации показали возможность применения предлагаемой методики и на других предприятиях страны

В заключении диссертации (стр. 176 – 183) автором представлены выводы по выполненному исследованию. Библиографический список, на основе которого выполнена диссертация, включает в себя 227 наименований литературных источников. Около 10 из них на иностранных языках. К диссертации добавлены 8 приложений, содержательно связанных с текстом диссертации и дополняющих содержание исследования.

**IV. Научная и практическая значимость полученных автором диссертации результатов.** Результаты научного исследования О.В. Кузнецовой, выраженные в предложениях институциональной трансформации системы управления охраной труда, направленных на сбережение человеческих ресурсов посредством ограничения проявлений трудового оппортунизма, как со стороны менеджмента, так и со стороны исполнителей, безусловно, следует считать решением важной научной проблемы. Практическая значимость работы заключается в сохранении здоровья работников и сбережении человеческих ресурсов предприятий.

**V. Вместе с тем к работе можно предъявить и некоторые замечания:**

1. В диссертационной работе сделан акцент на современное понимание охраны труда. Между тем трактовка данного термина нашла отражение и в Кодексе законов о труде (КЗоТе), в ГОСТе 12.0. 002-74 ССБТ «Термины и определения» в ГОСТе Р 12.0.002-80\* ССБТ «Термины и определения». В связи с чем требует уточнения вопрос, проанализированы ли диссертанткой представленные в них определения охраны труда?

2. В ходе исследования автор пришла к выводу, что целесообразно различать категории «профессиональный риск» и «производственный риск», которые иногда употребляются как синонимы (причем нормативные правовые акты сферы охраны труда действительно не закрепляют единых определений данных понятий). Так, диссертантка предлагает рассматри-

вать производственный риск как вероятность неблагоприятного события в виде производственной травмы и его последствия. При этом существуют разные производственные риски: производственные информационные риски, производственный риск нанесения урона бизнесу, производственный риск порчи деловой репутации организации и т.д. Таким образом, что является основанием для представленной в диссертации трактовки термина «производственный риск»?

3. Предложенная диссертанткой многоуровневая система управления охраной труда отражает управление охраной труда по территориальному признаку. Однако имеет место быть и система управления охраной труда по отраслевому признаку. Следовательно, автору работы необходимо уточнить, что является основанием для представленного в диссертации подхода к управлению охраной труда, на котором акцентируется внимание на протяжении исследования?

4. Одним из ключевых терминов диссертации является понятие «условия труда». Автор в своей работе проводит анализ нескольких классификаций факторов, формирующих условия труда, и выбирает в основу своих выводов ту из них, которую предложил А.И. Рофе (рис.1.2.), как более полную. На основании этой классификации диссертантка приводит свою классификацию факторов, формирующих условия труда (рис.1.3), предлагая различать внешние и внутренние факторы. Между тем недостаточно явственно указаны факторы, относящиеся к организационной культуре. При этом факторы организационной культуры, на наш взгляд, следовало бы назвать факторами трудоохранной культуры, повышению которой способствует организация обучения охране труда [Ширшков А.И. Основы безопасности труда: учебник. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2012].

5. Диссертантка, рассматривая охрану труда через призму социально-трудовых отношений, формирует представление об охране труда как об институте, под которым понимается совокупность норм и правил. На наш взгляд, охрана труда – это система знаний, имеющая свою теорию, методологию, с помощью которых разрабатываются и реализовываются мероприятия (организационные, инженерно-технические, гигиенические и др.), в том числе и правовые мероприятия в виде нормативно-правовых и других законодательных актов. Учитывает ли это автор при рассмотрении охраны труда как института?

6. На стр. 132 -133 диссертантка приводит ограниченный перечень показателей (15 пунктов) состояния охраны труда (табл.3.1), который предлагает использовать в качестве критериев оценки работы участников конкурса по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В этот перечень не включены такие важные, на наш взгляд, организационные, как страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, оценка уровня травматизма по коэффициентам, оценка уровня профессиональ-

ной заболеваемости, качественное проведение трехступенчатого контроля, наличие трудового договора с работниками. В связи с чем возникает вопрос, учитывала ли диссертантка данные показатели при составлении перечня?

Однако, следует отметить, что данные замечания не снижают научной и практической ценности результатов исследования.

**VI. Обоснованность научных положений, выводов и заключений** диссертационной работы определяется методологией исследования, основанной на фундаментальных и прикладных трудах отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда, охраны труда, институциональной экономики. Достоверность полученных результатов подтверждается проведенными автором расчетами, представленными во второй главе диссертации и восьми приложениях. Диссертация представляет собой целостное, завершённое исследование, базирующееся на весьма обширном анализе теоретических и методологических позиций российских и зарубежных ученых; она, безусловно, представляет собой заметный вклад в экономическую науку.

**VII. Значимость полученных автором диссертации результатов** определяется возможностью использования результатов исследования в дальнейшей теоретической разработке проблем, связанных с совершенствованием управления охраной труда и человеческими ресурсами, и применением результатов исследования на практике.

**VIII. Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.** Выводы и результаты диссертационной работы могут быть использованы:

- территориальными органами управления в решении задач по улучшению условий труда на предприятиях региона и обеспечения безопасной организации труда;
- на предприятиях и в организациях в решении задач охраны труда;
- в учебном процессе при преподавании курсов «Экономика труда», «Организация труда» в подготовке бакалавров и магистров по направлениям «экономика», «менеджмент»; результаты исследования могут быть использованы и при разработке специального учебного курса, посвященного управлению охраной труда, для магистерских программ по направлениям экономики и менеджмента.

**IX. Заключение по диссертации.** Диссертационная работа О.В. Кузнецовой выполнена в соответствии с Паспортом специальностей ВАК Министерства образования и науки РФ по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) и соответствует п. 5.10 «Условия, охрана и безопасность труда». Цель исследования достигнута. Основные результаты проведенного исследования отражены в научных публикациях автора. Все положения работы, характеризующиеся новизной, представлены в публикациях в журналах из перечня ВАК при Минобрнауки России. Автореферат с достаточной степенью полноты отражает содержание диссертационной работы.

Диссертационная работа О.В. Кузнецовой отвечает требованиям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней», является научно-квалификационной работой, в которой изложены научно обоснованные экономические разработки по развитию системы управления охраной труда, имеющие существенное значение для теории и практики экономики. Содержание работы свидетельствует о научной зрелости автора. В связи с вышеизложенным, можно заключить, что автор диссертации, Ольга Викторовна Кузнецова, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Диссертационная работа Кузнецовой О.В. «Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов» обсуждена и одобрена на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» (протокол № 8 от 02 февраля 2015 г.).

Заведующая кафедрой экономики труда  
и управления персоналом Федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
«Байкальский государственный университет  
экономики и права», доктор экономических  
наук, профессор

  
Наталья Германовна Солодова

03 февраля 2015 г.

Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11

Контактный телефон: 8(3952) 24-12-10

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права»

E-mail: [isea-solodova@mail.ru](mailto:isea-solodova@mail.ru)

Веб-сайт: <http://www.isea.ru>

