

СВЕДЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», извещает о результатах состоявшейся 26 февраля 2014 года публичной защиты диссертации Кузнецовой Ольги Викторовны «Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Время начала заседания: 14-15

Время окончания заседания: 16-15

На заседании диссертационного совета присутствовали 18 из 24 членов диссертационного совета, в том числе 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

1. Канов В.И. – председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
2. Коломиец Т.И. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
3. Нехода Е.В. – ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.05 (экономика труда)
4. Беляев В.И. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
5. Бурыхин Б.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
6. Гринкевич Л.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

7. Домбровский В.В. – доктор технических наук, профессор, специальность 08.00.10
8. Земцов А.А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
9. Ищук Т.Л. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
10. Каз М.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
11. Нехорошев Ю.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
12. Никулина И.Е. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
13. Осипов Ю. М. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
14. Рощина И.В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
15. Скрыльникова Н.А. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
16. Ушакова Э.Т. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
17. Хлопцов Д.М. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
18. Цитленок В.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

Заседание провел председатель диссертационного совета доктор экономических наук, профессор Канов Виктор Иванович.

По результатам защиты диссертации тайным голосованием (результаты голосования: за присуждение ученой степени – 18, против – нет, недействительных бюллетеней – нет) диссертационный совет принял решение присудить О.В. Кузнецовой учёную степень кандидата экономических наук.

Заключение диссертационного совета Д 212.267.11
на базе федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»
Министерства образования и науки Российской Федерации по диссертации
на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 26.02.2015 г., № 6

О присуждении **Кузнецовой Ольге Викторовне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Система управления охраной труда: институциональная трансформация и сбережение человеческих ресурсов»** по специальности **08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)** принята к защите 22.12.2014 г., протокол № 28, диссертационным советом **Д 212.267.11** на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, приказ о создании диссертационного совета № 147-47 от 20.02.2009 г.).

Соискатель **Кузнецова Ольга Викторовна**, 1984 года рождения.

В 2006 году соискатель окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет».

В 2012 году соискатель заочно окончила аспирантуру федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет».

Работает в должности старшего преподавателя кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре экономики, социологии труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, **Беляев Виктор Иванович**, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет», кафедра экономики предпринимательства и маркетинга, профессор.

Официальные оппоненты:

Миляева Лариса Григорьевна, доктор экономических наук, профессор, Бийский технологический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», кафедра экономики предпринимательства, заведующая кафедрой

Герман Мария Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», кафедра системного менеджмента и экономики предпринимательства, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права», г. Иркутск, в своем положительном заключении, подписанном **Солодовой Наталией Германовной** (доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики труда и управления персоналом, заведующая кафедрой), указала, что диссертационная работа является актуальной в современных условиях, когда экономическая составляющая охраны труда, как со стороны государства, так и со стороны предприятий, просматривается, в основном, с точки зрения вынужденных и не окупаемых затрат. Автором предложена многоуровневая система управления охраной труда, направленная на сбережение человеческих ресурсов; проведена экспликация понятия

«условия труда», позволяющая определить их как факторы производственной среды и трудового процесса, влияющие на сохранение здоровья работника, на его отношение к труду, работоспособность, что способствует сосредоточению внимания менеджмента на роли условий труда в сбережении человеческих ресурсов; обоснована возможность использования в системе управления охраной труда вероятностных оценок получения работниками ущерба здоровью в виде производственных травм и профессиональных заболеваний; обосновано, что решения менеджмента предприятий по поводу проблем охраны труда и поведение работников во многом обусловлены сложившимися в организации социально-трудовыми отношениями, характеризующимися установленными централизованно регламентами и сформировавшимися в процессе трудовых взаимодействий нормами, традициями в части соблюдения регламентов; предложена и апробирована на примере конкретной организации методика построения институциональной модели управления охраной труда, обеспечивающая сбережение человеческих ресурсов; представлены рекомендации по институциональной трансформации системы управления охраной труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях на основе механизма стимулирования работодателей к развитию человеческих ресурсов. Результаты диссертационной работы могут быть использованы территориальными органами управления и предприятиями в решении задач по улучшению условий труда; в учебном процессе по дисциплинам «Экономика труда», «Организация труда» и при разработке специального учебного курса по управлению охраной труда.

Соискатель имеет 18 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 18 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 3, в сборниках научных трудов – 3, в сборниках материалов международных, всероссийских и региональных научных конференций – 12. Общий объем работ – 6,6 п.л., авторский вклад – 5,8 п.л.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Кузнецова, О. В. Управление профессиональными и производственными рисками – основа охраны труда в условиях рыночной экономики / О. В. Кузнецова // Известия Алтайского государственного университета. – 2010. – Вып. 2/1 (66). – С. 245–248. – 0,3 п.л.

2. Кузнецова, О. В. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях / В. И. Беляев, О. В. Кузнецова, О. Н. Пяткова, Н. Ю. Шихалева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 3. – С. 61–70. – 1,3 / 0,4 п.л.

3. Кузнецова, О. В. Охрана труда в контексте управления человеческими ресурсами / О. В. Кузнецова // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 4. – С. 117–123. – 0,3 п.л.

На автореферат поступило 9 положительных отзывов. Отзывы представили:

1. **Т.О. Разумова**, д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и персонала, заместитель декана экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, *с замечаниями*: в автореферате дан поверхностный анализ существующей в настоящее время системы охраны труда, не дана оценка аттестации рабочих мест, не показана роль профсоюзов; предлагая введение разного рода бонусов для предприятий, инвестирующих средства в охрану труда, следовало более детально раскрыть источники финансирования этих бонусов, дать расчеты, доказывающие экономическую целесообразность предлагаемых мер; неясно, была ли апробирована разработанная автором система на практике.
2. **Б.М. Генкин**, д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой управления трудовыми и социальными процессами Санкт-Петербургского государственного экономического университета, *с замечанием*: из рис. 3 и сопровождающего его текста непонятно, что собой представляют «организационные единицы», какова их роль в институциональной трансформации охраны труда.
3. **О.Ю. Патласов**, д-р экон. наук, проф., проректор, заведующий кафедрой коммерции, маркетинга и рекламы Омской гуманитарной академии, *с вопросами*: непонятно, почему на рис. 1 от конечного блока «Риск здоровью...» к начальному блоку «Охрана труда...» есть обратная связь, а к промежуточному блоку «Условия труда» ее нет; можно ли специальную оценку условий труда признать функцией управления охраной труда, и как затронула институциональная трансформация охраны труда фрилансеров и надомников?
4. **И.В. Филимоненко**, канд. экон. наук, доц., заведующая кафедрой «Маркетинг» Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского федерального

университета, г. Красноярск, *с замечанием*: непонятно, какую роль в предлагаемой модели управления охраной труда играет профессиональный отбор.

5. **И.В. Ковалева**, д-р экон. наук, проф., декан экономического факультета, заведующая кафедрой товароведения и маркетинга Алтайского государственного аграрного университета, г. Барнаул, *с замечанием*: не ясно, как получение сертификата безопасности будет способствовать улучшению условий труда на предприятии, улучшению положения дел с охраной труда.

6. **Р.А. Долженко**, канд. экон. наук, доцент кафедры стратегического маркетинга Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», г. Москва, *с замечанием*: при описании разработанной методики формирования институциональной модели управления охраной труда на корпоративном уровне автору следовало раскрыть теорию ограничений Голдратта, целесообразность ее применения относительно охраны труда.

7. **А.В. Шабурова**, д-р экон. наук, доцент кафедры управления бизнес-процессами Сибирского государственного университета геосистем и технологий, г. Новосибирск, *с замечанием*: не до конца понятна роль теории Э. Голдратта в предлагаемой институциональной модели управления охраной труда.

8. **Ю.Г. Газукина**, канд. экон. наук, доцент, декан экономико-юридического факультета Горно-Алтайского государственного университета, *с замечанием*: не до конца понятно, что представляет собой теория Голдратта, как она применена в предлагаемой институциональной модели управления охраной труда?

9. **Н.И. Толокольников**, заместитель начальника управления Алтайского края по труду и занятости населения, и **А.С. Кальнеус**, канд. социол. наук, доц., начальник отдела политики занятости и развития рынка труда управления Алтайского края по труду и занятости населения, г. Барнаул, *без замечаний*.

В отзывах отмечается, что охрана труда, борьба с производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью являются необходимыми условиями обеспечения дальнейшего экономического развития России, ее регионов и отдельных предприятий, и практическое применение полученных автором результатов окажет положительное воздействие на эффективность государственного управления охраной труда в Алтайском крае, и, в конечном счете – на развитие человеческих ресурсов.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что Л.Г. Миляева и М.В. Герман являются специалистами в области экономики и управления народным хозяйством (экономика труда) и исследований вопросов качества трудовой жизни, социально-трудовых отношений, управления человеческими ресурсами; Байкальский государственный университет экономики и права – один из ведущих научно-исследовательских центров России, в котором работают специалисты, занимающиеся исследованиями в области экономики и социологии труда.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены новые научные результаты:

Разработана новая научная идея, обогащающая теорию и практику экономики труда в области управления охраной труда путем институционализации социально-трудовых отношений, направленных на решение не только гуманитарных проблем охраны труда, но и экономических, а именно с позиций сбережения человеческих ресурсов (С. 37-47). *Аргументировано* представление охраны труда в качестве института, включающего в свой состав, с одной стороны, централизованно установленные регламенты (правила техники безопасности, др.), с другой стороны, социальные нормы, трудовые стереотипы в части соблюдения этих регламентов, и *доказана* необходимость его трансформации в целях сбережения и развития человеческих ресурсов (С. 82-123).

На основе представления социально-трудовых отношений в качестве сущностной основы охраны труда *определена и обоснована* возможность и необходимость формирования многоуровневой системы управления охраной труда, ориентированной на сбережение человеческих ресурсов, а именно: *сформулировано* ее понятие; *предложена* оригинальная структура системы с выделением федерального, регионального, муниципального и корпоративного уровней (С. 57-81).

Аргументирована необходимость проведения экспликации понятия «условия труда» (С. 19-20), позволившая *определить* условия труда как факторы производственной среды и трудового процесса и способствующая сосредоточению внимания на управлении ими в решении практических задач сохранения

человеческих ресурсов, обусловленного влиянием представленных факторов не только на здоровье работника, но и на его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, работоспособность (С. 22-33).

Предложена и обоснована возможность и необходимость использования в системе управления охраной труда вероятностных оценок получения работниками ущерба здоровью в виде производственных травм и профессиональных заболеваний (С. 17-19); *сформулированы* методические подходы к разработке и обоснованию управленческих решений, направленных на сбережение человеческих ресурсов посредством воздействия на условия труда, обуславливающие риски производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (С. 60-62).

Разработаны 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 предоставление организациям налоговых скидок, кредитов, состоящих из слагаемых элементов бонусов в виде сокращения размеров страховых взносов (С. 124-139).

Предложена методика построения институциональной модели управления охраной труда, содержательно связанная с общей концепцией многоуровневой системы управления охраной труда и обеспечивающая, в ее рамках, сбережение и развитие человеческих ресурсов на корпоративном уровне посредством сосредоточения работы по созданию и (или) поддержанию на предприятии в действенном состоянии институциональных норм и правил, регулирующих социально-трудовые отношения в направлении устранения тех оппортунистических форм их проявлений, которые влекут за собой снижение количественных и качественных характеристик трудового потенциала (С. 140-165). Методика *апробирована* на практических материалах конкретной организации (С. 165-175).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что: *аргументированы* положения, вносящие вклад в развитие экономики труда на основе *установления* связи между охраной, условиями труда и человеческими

ресурсами, являющейся следствием *результативного использования*, применительно к проблематике диссертации, комплекса общенаучных, статистических и социологических методов исследования. *Обоснована* необходимость и возможность создания многоуровневой системы управления охраной труда, основой которой должна стать институционализация социально-трудовых отношений, направленная на сбережение человеческих ресурсов.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что: *предложена* процедура институциональной трансформации охраны труда на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления, в которой предусмотрено использование механизма мотивации работодателей к сохранению здоровья и жизни работников в процессе их трудовой деятельности.

Разработана методика формирования институциональной модели управления охраной труда в организациях, позволяющая сосредоточить работу по охране труда на формировании (регулировании) социально-трудовых отношений, обуславливающих сбережение и развитие человеческих ресурсов.

Рекомендации об использовании результатов диссертационного исследования. Результаты исследования целесообразно использовать для развития среднего и крупного бизнеса при разработке стратегий по сохранению и развитию человеческих ресурсов, при формировании институтов охраны труда на предприятиях, направленных на предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Отдельные положения и выводы, сделанные в ходе исследования, могут применяться в образовательных учреждениях высшего образования при чтении курсов «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Основы безопасности труда», курсов повышения квалификации для преподавателей высшей школы, профессиональной переподготовки. Результаты диссертационной работы могут быть использованы при внесении изменений и дополнений в трудовое законодательство по охране труда.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что теоретические выводы *получены* с помощью общенаучных, статистических и

социологических методов исследования, соответствующих поставленной цели и задачам исследования. Положения диссертационной работы *основываются* на изучении и анализе значительного количества работ отечественных и зарубежных ученых по вопросам экономики труда, проблемам охраны и условий труда, человеческих ресурсов и институциональной экономики. Идеи автора *базируются* на анализе теории и практики охраны труда. *Использованы* современные методики сбора и анализа данных. Информация *получена* из достоверных источников.

Личный вклад соискателя состоит в: непосредственном участии на всех этапах подготовки диссертации, получении исходных данных путем анализа научных и статистических материалов; обработке и интерпретации полученных результатов; участии в апробации результатов исследования; разработке предложений и рекомендаций; подготовке публикаций по выполненной работе.

Диссертация соответствует п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи по ориентированной на сбережение человеческих ресурсов институционализации социально-трудовых отношений в сфере управления охраной труда, имеющей значение для развития экономики труда.

На заседании 26.02.2015 г. диссертационный совет принял решение присудить **Кузнецовой О.В.** ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовали за – 18, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета
Ученый секретарь
диссертационного совета



Канов Виктор Иванович

Нехода Евгения Владимировна

26 февраля 2015 г.