

**В диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе  
федерального государственного автономного образовательного  
учреждения высшего образования «Национальный исследовательский  
Томский государственный университет»**

**ОТЗЫВ**

официального оппонента доктора экономических наук, профессора  
Миляевой Ларисы Григорьевны  
на диссертационную работу Кузнецовой Ольги Викторовны  
на тему «Система управления охраной труда: институциональная  
трансформация и сбережение человеческих ресурсов», представленную на  
соискание ученой степени кандидата экономических наук  
по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)»

**I. Актуальность темы исследования.** Переход нашей страны к рыночной экономике не только породил массу новых хозяйственных проблем, незнакомых российским исследователям и практикам, но и усугубил прежние, имевшие место быть и в плановой экономике. Одной из них, безусловно, следует назвать проблему, связанную с управлением охраной труда на современных отечественных предприятиях. И в прежние-то времена охрану труда никак нельзя было назвать беспроблемной; в силу недостатка финансовых, материальных и других ресурсов этой сфере управления и в плановой экономике не уделялось сколько-нибудь достойного внимания, о чем убедительно свидетельствуют потери, обусловленные несчастными случаями, профессиональными заболеваниями, т.п. С переходом страны к рынку ситуация с охраной труда на отечественных предприятиях не только не улучшилась, но и усугубилась, ибо собственники средств производства еще в большей степени стали экономить на охране труда, полагая, что затраты на создание приемлемых условий для наемных работников являются непроизводительными и ничего их бизнесу не приносят. Похожее представление об охране труда имеют и работники государственных учреждений, призванных контролировать и обеспечивать создание безопасных условий для наемного труда на отечественных предприятиях. Такое отношение бизнеса и некоторых государственных структур к охране труда обусловлено отсутствием научных знаний (однозначных и истинных) о месте и роли охраны труда в созидательной деятельности бизнеса. Поэтому тема диссертационной работы О.В. Кузнецовой, приоткрывающая завесу тайны над сущностной связью охраны труда и реальной экономической выгоды предприятий в форме

сбережения человеческих ресурсов, безусловно, является актуальной и своевременной.

**II. Научная новизна исследований, выводов и рекомендаций,** изложенных в диссертации, в общем и целом, заключается в предложенных автором шагах, методах и инструментах институционализации социально-трудовых отношений, направленной на формирование многоуровневой системы управления охраной труда, ориентированной на сбережение человеческих ресурсов, что соответствует намеченной в работе цели исследования (стр. 5) и обеспечивает предприятиям получение явной экономической выгоды от вложений в охрану труда. Суть конкретных предложений автора, имеющих научную новизну, заключается в следующем:

1. Сформулировано, обосновано и предложено включить в научный оборот и в практику управления охраной труда понятие «многоуровневая система управления охраной труда». Определены, как того и требует методология научных исследований, содержание и объем этого понятия. Содержание понятия выражается в сбережении человеческих ресурсов, обеспечиваемом посредством предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Объем – распространением понятия на такие уровни управления, как федеральный, региональный, муниципальный, корпоративный. Между уровнями обеспечено содержательное взаимодействие, что позволяет судить о предложении действительно как о системе, ориентированной на эмерджентный результат, выражающийся в сбережении человеческих ресурсов. Ни отечественные, ни зарубежные системы управления охраной труда не имеют такой целевой ориентации, что, с одной стороны, определяет суть научной новизны данного предложения, а с другой, предполагает конкретизацию и разработку других составляющих системы.

2. Сформулировано оригинальное определение категории «условия труда», что объективно обусловлено предложениями по внедрению в практику управления охраной труда многоуровневой системы. С учетом этого обстоятельства под условиями труда предложено понимать состояние производственной среды и трудового процесса, формирование которого опосредовано системным воздействием совокупности взаимосвязанных факторов естественно-природного, производственно-технологического, социально-экономического и социально-психологического характера, влияющих на здоровье работников, их работоспособность, удовлетворенность трудом, отношение к труду, обуславливающее, в свою очередь, соблюдение исполнителями правил техники безопасности и, как следствие, сбережение

человеческих ресурсов, что, в конечном итоге, проявляется в повышении эффективности труда и конечного результата бизнеса.

3. Выделены факторы производственной среды и трудового процесса, которые с определенной долей вероятности могут вызывать профессиональные заболевания и (или) приводить к производственным травмам, что позволяет оценивать, в количественных выражениях, профессиональный риск нанесения вреда здоровью работникам. Следовательно, появляется возможность управлять процессом охраны труда в направлении снижения риска от воздействия на производственную среду, в которой осуществляется трудовой процесс, физических, химических, биологических, психофизиологических факторов, вызывающих профессиональные заболевания, приводящие к травмам, а, в конечном итоге, к снижению трудового потенциала предприятия.

4. Обосновано представление охраны труда в качестве одного из институтов социально-трудовых отношений, формирующихся в организациях как под воздействием регламентов (т.е. централизованно), так и под влиянием организационных культур (т.е. стихийно, в ходе нерегламентированного трудового поведения работников, в том числе и в форме трудового оппортунизма). Такое представление охраны труда позволяет сделать вывод о возможности и необходимости управления процессом охраны труда посредством институциональной трансформации социально-трудовых отношений, направленной на создание и регламентных условий, с одной стороны, и культурных норм и традиций, с другой, приводящих в своем совокупном воздействии к сбережению человеческих ресурсов.

5. Обоснована возможность институциональной трансформации охраны труда на федеральном, региональном, муниципальном уровнях управления на основе заинтересованности работодателей в снижении профессиональных и производственных рисков и создания, тем самым, условий труда, способствующих сбережению человеческих ресурсов.

6. Предложена методика формирования институциональной модели управления охраной труда в организациях, направленной на создание условий труда, обеспечивающих сбережение человеческих ресурсов.

Система предложений автора, имеющих научную новизну, опирается на обоснованной автором взаимозависимости таких категорий экономики труда, как «труд», «социально-трудовые отношения», «охрана труда», «человеческие ресурсы», а также на такие категории экономической теории, как «институты», «институционализация», «оппортунизм».

**III. Структура диссертации и ее содержание.** Диссертационная работа состоит из трех глав, введения, заключения, библиографического списка и приложений, которые органично дополняют текст диссертации.

На страницах первой главы диссертации представлен весьма подробный и глубокий теоретический анализ содержания действующей в настоящее время (и в стране, и за рубежом) системы охраны труда. Поскольку цель исследования направлена на создание охраны труда, критерием оценки которой автором определено сбережение человеческих ресурсов (стр. 5), в работе большое внимание уделено анализу этой категории во взаимосвязи с категорией трудового потенциала (стр. 37 – 47). Не оставлены без внимания и другие категории экономики труда. Их теоретический анализ позволил автору сформулировать и обосновать структуру и содержание многоуровневой системы управления охраной труда, сочетающей в себе, как элементы государственного регулирования, так и элементы рыночного упорядочения, основанные на системе мотивов и стимулов. В работе сформулировано определение системы управления охраной труда, учитывающей регламентирующую роль государственного регулирования, и культурную составляющую формирования ценностей безопасного труда (стр. 59), подробно описаны структура (рис. 1.8; стр. 78) и содержание многоуровневой системы управления охраной труда (стр. 63 – 67; табл. 1.4). Отмечается также роль социально-трудовых отношений и организационной культуры в функционировании системы управления охраной труда. Автор утверждает, что предлагаемая многоуровневая система управления охраной труда может быть эффективной и результативной только в условиях соответствующих социально-трудовых отношений, в которых и могут взаимодействовать работник и работодатель в решении задач сбережения человеческих ресурсов посредством совместного управления охраной труда. Создание таких отношений предполагает осуществление институциональной трансформации сложившихся на предприятиях систем охраны труда (стр. 79 – 81).

*Вторая глава работы посвящена институциональному анализу сложившейся к настоящему времени на отечественных предприятиях системы управления охраной труда. Описаны процессы формирования институциональных норм, правил, ограничений. При этом особое внимание обращается на неформальные нормы и ограничения (стр. 82 – 85), их роль и значение в функционировании институтов. Уделяется внимание и такому понятию, характерному для институтов, как оппортунизм (стр. 85 – 87), который применительно к охране труда, рассматривается как трудовой*

оппортунизм, проявляющийся, в том числе, и в форме нарушения правил техники безопасности, со стороны работников, и в форме нарушения технологий с целью экономии затрат на охрану труда, со стороны работодателей. Институциональный анализ охраны труда выполнен автором на материалах предприятий Алтайского края.

Результаты анализа, представленные во второй главе работы, по справедливому суждению автора диссертации, требуют институциональной трансформации сложившейся системы управления охраной труда, чему и посвящена *третья глава работы*. В работе предложены и обоснованы принципиальные положения по созданию институциональной модели управления охраной труда, ориентированной на постоянное совершенствование в решении задач сбережения человеческих ресурсов (стр. 144 – 145). Принципы сформулированы на основе теории ограничений Э. Голдратта, предложившего представлять систему, подлежащую постоянным улучшениям (изменениям, инновациям) в форме цепи, в которой всегда есть самое слабое звено, требующее развития (изменений). В итоге автор пришла к структуре и содержанию института охраны труда на предприятии (рис. 3.4; стр. 153), в котором формальные нормы и ограничения управления охраной труда на различных уровнях, неформальные нормы поведения людей в трудовом процессе, определяемые ценностными установками организационных культур. В работе представлены также результаты апробации автором разработанных ею предложений, в частности методики формирования институциональной модели управления охраной труда на предприятии (стр. 165 – 175).

**IV. Научная и практическая значимость полученных автором диссертации результатов.** Обоснование предложенных автором методических подходов к институциональной трансформации действующей в настоящее время системы управления охраной труда, направление ее функционирования на сбережение человеческих ресурсов посредством ограничения проявлений трудового оппортунизма, как со стороны менеджмента, так и со стороны исполнителей, безусловно, представляет собой решение важной научной проблемы. Практическая значимость работы заключается в повышении эффективности и результативности деятельности учреждений в области управления охраной труда.

**V. Замечания по работе.** Несмотря на явно выраженные достоинства, работа, вместе с тем, не свободна и от некоторых недочетов и дискуссионных моментов:

1. В оппонируемой работе должное внимание уделено модернизации понятийного аппарата анализируемой сферы: введено понятие «многоуровневая система управления охраной труда» (с. 77), дано авторское определение понятия «условия труда» (с. 33), уточнено понятие «аттестация рабочих мест по условиям труда» (с. 127) и т.д. Между тем, в диссертации не представлено компиляционное определение одного из ключевых понятий «институционализация социально-трудовых отношений», а лишь акцентированы его сущностно-содержательные аспекты (с. 79).

2. К безусловным достоинствам квалификационной работы правомерно отнести предложенный автором (табл. 3.1, с.132-133) перечень показателей состояния охраны труда на корпоративном уровне (далее – предложенный Перечень), который целесообразно использовать при проведении конкурсов на лучшую организацию по охране труда среди хозяйствующих субъектов различных видов экономической деятельности. Пояснения требуют, по меньшей мере, четыре вопроса, касающиеся оценки показателей:

- Почему в Оценочном листе экспертов (Приложение 3, с.209) применялась пятибалльная шкала, а в предложенном Перечне двухбалльная?

- Почему в предложенном Перечне уравнены (оценены в 2 балла) показатели с дифференцированной (по экспертным оценкам) значимостью (Приложение 4, с.210): от 2,76 баллов («наличие коллективного договора с прописанными в нем мероприятиями по охране труда при условии их выполнения») до 4,50 баллов («наличие сертификата безопасности работ по охране труда»)?

- Почему в предложенном Перечне (табл. 3.1, с.132-133) «обязательные показатели», выполнение которых предусматривается в качестве обязательных требований законодательства, оценивались в 1 балл, то есть, в два раза ниже «экспертных показателей»?

- Не логичнее было бы в основу предложенного Перечня положить следующий принцип: выполнение каждого «обязательного показателя» оценивать пятью баллами, а каждого «экспертного показателя» – согласно полученной средней балльной оценке (Приложение 4, с.210)?

3. Коэффициенты депремирования, используемые в целях материального воздействия на нарушителей требований охраны труда (с. 156-158), чрезмерно формализованы. Для устранения отмеченного в расчетные формулы было бы целесообразно ввести поправочный коэффициент, отражающий глубину (уровень) зафиксированных нарушений.

4. Во второй главе диссертации представлены отчетно-статистические данные Алтайского края за 2007- 2012 годы. Принимая во внимание высокую динамичность и неопределенность тенденций изменения некоторых показателей (рис. 2.6, с.100; табл. 2.3, с.102-103; табл. 2.4, с.103 и т.д.), анализируемый период было бы правомерно расширить хотя бы до 2013 года, а, по возможности, до 2014 года (включительно).

Однако отмеченные недостатки отнюдь не снижают общего хорошего впечатления от работы. Обоснованность элементов научной новизны, вынесенных на защиту, и их практическая значимость не вызывают сомнений.

**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.

**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.

