



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Российский экономический университет  
имени Г. В. Плеханова»  
(ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»)  
Стремянный пер., дом 36, Москва, ГСП-7, 117997  
Тел.: (499)236-30-70, факс: (495) 958-27-54.  
E-mail: rector@rea.ru http://www.rea.ru  
ОКПО 02068686, ОГРН 1037700012008  
ИНН/КПП 7705043493/770501001

20.04.2015 № 85-7/510

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

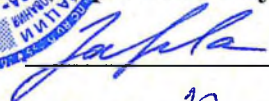
В Диссертационный совет  
Д 212.267.11



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной деятельности  
ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Др экон. наук, профессор

 Зарова Е.В.

«20» апреля 2015 г.

## ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертационную работу Дятловой Натальи Александровны на тему  
«Социально-трудовые отношения градообразующих предприятий  
монопрофильных муниципальных образований», представленную на  
соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности  
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

### Актуальность темы исследования

Диссертация Дятловой Н.А. посвящена актуальным вопросам оценки социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

Большинство монопрофильных муниципальных образований в период кризисных явлений находятся в достаточно сложном положении, связанном с ухудшением финансово-экономической деятельности градообразующих предприятий, возникновением социальной напряженности и нестабильности в обществе, снижением уровня и качества жизни населения.

Правительство Российской Федерации предпринимает необходимые мероприятия, направленные на улучшение социально-экономической ситуации в монопрофильных муниципальных образованиях. При этом одним из приоритетных вопросов в данном случае является регулирование сферы

социально-трудовых отношений, состояние и устойчивость которой является индикатором благополучия территории. Тем не менее, в настоящее время существует недостаток исследований, направленных на разработку методического инструментария, позволяющего оценивать уровень устойчивости сферы социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности. Изучение устойчивости социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований представляется одним из необходимых условий для решения существующих проблем регулирования сферы социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

В связи с этим целесообразность, необходимость и значимость решения теоретических и практических задач в области регулирования и оценки состояния социально-трудовой сферы в условиях монопрофильности обусловили актуальность темы диссертационного исследования Дятловой Натальи Александровны.

### **Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций**

Обоснованность и достоверность научных результатов, полученных автором в работе, обеспечивается достаточно комплексным исследованием рассматриваемой проблемы. Автором изучены научные труды отечественных и зарубежных ученых в области социально-трудовых отношений и экономики труда (233 источника).

Достоверность полученных результатов подтверждается использованием в работе общетеоретических и специальных методов, соответствующих цели и задачам исследования, сочетанием количественного и качественного анализа результатов, официальных статистических показателей, методических материалов и отчетной информации, изучением законодательных и иных правовых актов, теоретической и практической апробацией результатов исследований. Все выводы обоснованы, развивают теоретические положения области исследования.



## **Новизна основных выводов и результатов исследований**

Научная новизна исследования заключается в полученных положениях по выявленной с позиции устойчивого развития специфике социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования, а также в разработке методики оценки уровня их устойчивого развития.

Основные научные результаты, полученные автором:

1. Обоснована необходимость при изучении социально-трудовых отношений применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, на основе которого возможно выявление и оценка факторов, обеспечивающих условия для развития человеческого потенциала (с. 40-49).

Автор отмечает, что необходимо учитывать особую роль Человека в системе экономики на её современном этапе развития (с.40-41). В связи с этим автором выделены три элемента человека как системы, с учетом специфики социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности и антропогенно-гуманизированного граневого подхода: техническая (социально-производственный аспект), социальная (социально-трудовой аспект) и институциональная (организационно-экономический аспект) (с. 41-44).

Автор обосновывает, что при исследовании социально-трудовых отношений градообразующего предприятия необходимо оценивать в совокупности и прямое, и косвенное воздействие градообразующего предприятия на все грани человека (с. 44-49).

Несомненным достоинством работы является то, что автором не только обоснована необходимость и целесообразность применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, но и продемонстрированы открываемые благодаря этому возможности при исследовании социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования. В частности, это представлено в структуре показателей в разработанной автором Методике (с. 116-124).

2. Выявлена и дополнительно аргументирована с позиций устойчивого развития специфика внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования (с. 53-79).

Проанализировав специфику внутрифирменного рынка труда градообразующего предприятия и внешнего рынка труда монопрофильного муниципального образования, их взаимовлияние и взаимообусловленность (с. 53-71), автор предлагает «портрет» рынка труда в условиях монопрофильности (с. 78-79). Автор развивает теорию сегментирования для рынка труда монопрофильного муниципального образования, что позволяет определить уровень диверсификации экономики и занятости, возможности обеспечения устойчивости социально-трудовых отношений (с. 64-66).

3. Обоснована необходимость введения в научный оборот понятия «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» (с. 49-52). Введены в научный оборот понятия: «устойчивое развитие социально-трудовых отношений градообразующего предприятия», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования», «устойчивое развитие социально-трудовых отношений системы «градообразующее предприятие – монопрофильное муниципальное образование» (с. 91-92).

Автором обоснована необходимость проведения специального анализа социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности, значительного воздействия социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на социально-трудовые отношения монопрофильной территории и благополучия населения в целом (с. 35-40). В связи с этим автор аргументировано показывает, что важным аспектом является обеспечение их устойчивого развития, схематично представляет структуру обеспечения устойчивого развития социально-трудовых отношений системы «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного

муниципального образования» (с. 79-91), а также определяет основные критерии и показатели для оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности (с. 92-98).

4. По результатам качественного, достаточно полного и глубокого анализа (с. 102-112, с. 246-251), позволяющего получить «полный срез» имеющихся методик по столь сложной и многоплановой проблеме, интегрирующей в себе социально-трудовые отношения и на микро- и на мезоуровне, автором разработана и апробирована методика оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования (с. 113-194, с. 275-307).

Предлагаемая автором методика позволяет с помощью экспресс-анализа и развернутого анализа своевременно осуществлять мониторинг и выявлять проблемные зоны, а также проводить прогноз социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории (с. 115-138). Автором разработана комплексная система расчета показателей, основанная на применении пороговых значений, и позволяющая определить уровень устойчивого развития социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности (с. 252-264).

Методика апробирована на примере градообразующего предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» и монопрофильной территории «Ленинск-Кузнецкий городской округ» (с. 140-194). Исходя из проведенного исследования, автором в работе определены основные направления по усовершенствованию социально-трудовых отношений градообразующих предприятий и социально-трудовых отношений монопрофильных муниципальных образований (с. 194-197).

Структура и логика диссертационной работы соответствуют целям и задачам исследования.

Основные научные положения, выводы, полученные в диссертации, прошли научную и практическую апробацию путем публикации материалов в ведущих научных изданиях. По теме диссертационной работы опубликовано 17 статей, в



том числе 9 статей в журналах, которые включены в Перечень российских рецензируемых научных журналов, где должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Основные положения и выводы диссертационной работы докладывались на всероссийских и международных конференциях в период с 2012 по 2013 гг. (Иркутск, Кемерово, Москва, Новосибирск, Томск, Штутгарт).

### **Значимость для науки и рекомендации по практическому использованию результатов и выводов диссертационной работы**

Значимость результатов исследования для науки и практики заключается в развитии теоретических положений по экономике труда, разработке эффективного механизма оценки уровня устойчивости социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности, а также в определении перспективных направлений для дальнейших исследований.

Отдельные положения и выводы, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в образовательных учреждениях высшего образования при чтении дисциплин по экономике и социологии труда, а также в ряде спецкурсов («Рынок труда», «Регулирование социально-трудовых отношений», др.).

Для практического применения представляет интерес разработанная в диссертации методика, представляющая собой эффективный инструмент для исполнительных органов власти различного уровня и разнообразных заинтересованных лиц при проведении мониторинга и оценке уровня устойчивого развития социально-трудовой сферы как на корпоративном уровне (градообразующего предприятия), так и на муниципальном уровне (монопрофильного муниципального образования).

Выполненный в работе на достаточно глубоком и содержательном уровне анализ методик, посвященных оценке социально-трудовой сферы, а также социально-экономического развития муниципального образования, позволяет

делать корректный выбор методического инструментария при проведении анализа и мониторинга соответствующих объектов такой сложной системы, как система социально-трудовых отношений градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования.

Предлагаемая автором Методика учитывает принцип «конструктора», что позволяет на практике ее легко адаптировать к конкретному градообразующему предприятию, конкретному монопрофильному муниципальному образованию со всем спектром специфических факторов, определяющих их функционирование.

Использование предлагаемого автором комплекса рекомендаций по усовершенствованию социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности позволит обеспечить высокий уровень управляемости и контроль над устойчивым развитием социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и монопрофильного муниципального образования.

#### **Замечания и вопросы по диссертационной работе**

Отмечая высокую значимость, актуальность и новизну результатов диссертационной работы, можно отметить ряд замечаний:

1. В работе использован антропогенно-гуманизированный граневый подход, основанный на представлении о Человеке как цели и основе социально-экономического развития и его многогранности, и выделены три «грани»: «человек – работник», «человек – потребитель» и «человек – социализированная индивидуальность» (с. 40-48). Однако, из текста работы неясно, рассматриваются ли при этом работники градообразующего предприятия, или занятое население монофункционального города, или все население, проживающее на территории монопрофильного муниципального образования?

Обосновывая необходимость применения антропогенно-гуманизированного граневого подхода, автор определяет особенности реализации граней человека в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия и социально-трудовых отношениях монопрофильного муниципального образования (с. 41-44). Однако, для усиления аргументации следовало бы выявленные особенности реализации особенностей человека в социально-трудовых отношениях градообразующего предприятия сравнить с тем, как эти же особенности человека



реализуются в социально-трудовых отношениях муниципальных образований, имеющих диверсифицированную экономику. Автор же ограничился проведением сравнительного анализа социально-трудовых отношений муниципальных образований с разным уровнем диверсифицированности экономики только при изучении специфики монопрофильного муниципального образования и его взаимосвязи и взаимообусловленности с градообразующим предприятием.

2. Сформулированные в работе рекомендации по совершенствованию социального партнерства представляются достаточно общими (с.195), хотя автор обоснованно отмечает необходимость повышения качественного уровня социального партнерства для развития системы социально-трудовых отношений в монофункциональном городе. В частности, предложения по созданию органами местного самоуправления экономических стимулов для повышения социальной ответственности бизнеса не в полной мере учитывают специфику градообразующего предприятия, выявленную автором в процессе анализа взаимовлияния социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования и социально-трудовых отношений градообразующего предприятия в системе социального партнерства (с.71-78). Не конкретизированы и методы повышения заинтересованности градообразующих предприятий в усилении социальной ответственности и развитии социального партнерства.

3. Предлагаемые критерии оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории (с. 86-92) на основе проведенного анализа взаимосвязи имеющихся подходов к изучению социально-трудовых отношений и моделей устойчивого развития систем недостаточно аргументированы. В данном случае необходимо было обосновать каждый выделенный критерий с учетом специфики социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности.

4. В предлагаемой методике оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильной территории автор выделяет целевой блок, предполагающий анализ соответствия стратегических целей развития



монопрофильного муниципального образования и критериев устойчивого развития социально-трудовых отношений (с. 135-138). Однако, из текста работы не совсем понятно, каким образом их нужно сравнивать? В результате этого анализ по данному блоку носит преимущественно описательный характер. На наш взгляд, в целевом анализе автору необходимо было представить более подробный механизм оценки степени взаимосвязанности стратегии и устойчивого развития социально-трудовых отношений.

5. В работе не всегда соблюдается единообразие в применении вводимых понятий, что затрудняет восприятие предложений автора и вызывает необходимость в уточнениях. Так, например, автор обосновывает необходимость введения понятия «система «социально-трудовые отношения градообразующего предприятия – социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования» (с. 52). Однако в разработанной методике при расчете комплексных показателей в экспресс-анализе и развернутом анализе используется наименование раздела «Устойчивое развитие сферы социально-трудовых отношений в целом» (с.252-264). Для обеспечения восприятия целостности работы, на наш взгляд, необходимо было обеспечить строгое соответствие наименования данного раздела методики и введенного понятия.

Однако данные замечания носят уточняющий и рекомендательный характер, ориентированный на дальнейшее исследование автором актуального направления, и не снижают качество и общую положительную оценку данной диссертационной работы, подтверждающей высокий квалификационный уровень соискателя, а также не влияют на основные положения и результаты работы, ее научную и практическую значимость.

#### **Общее заключение по диссертационной работе**

Представленная диссертационная работа Дятловой Натальи Александровны по форме, содержанию, актуальности и совокупности полученных результатов представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой содержатся теоретические и практические рекомендации, имеющие существенное значение для экономики. Опубликованные работы соискателя в полной мере отражают содержание диссертации и указывают на личный вклад соискателя в

науку.

Содержание диссертационной работы соответствует предметной области, определенной паспортом ВАК при Минобрнауки РФ, научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), п. 5.11 «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты, активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей».

Объем диссертационной работы, включая список литературы и приложения, составляет 307 страниц, в том числе основной текст – 204 страницы. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы из 233 источников, 20 приложений. Текст диссертации содержит 70 таблиц и 47 рисунков, которые улучшают восприятие содержания работы, и сопровождаются развернутыми выводами. Диссертационная работа оформлена в соответствии с установленными требованиями. В автореферате диссертации изложены основные положения, выносимые на защиту, показан вклад автора в проведенное исследование, степень новизны и практическая значимость приведенных результатов исследования.

Таким образом, диссертационная работа Дятловой Натальи Александровны «Социально-трудовые отношения градообразующих предприятий монопрофильных муниципальных образований» полностью соответствует критериям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013г., требованиям ВАК при Минобрнауки РФ, предъявляемым к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор, Дятлова Наталья Александровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».



Отзыв на диссертацию и автореферат Дятловой Натальи Александровны рассмотрен и утвержден на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (протокол № 11 от 25 марта 2015г.).

Заведующий кафедрой экономики труда и  
управления персоналом ФГБОУ ВПО  
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»,

доктор экономических наук, профессор  
(по специальности 08.00.05 – Экономика и  
управление народным хозяйством  
(экономика труда)

Бобков Вячеслав Николаевич

117997, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36  
федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
профессионального образования «Российский  
экономический университет имени Г.В. Плеханова»  
тел. (495) 958-25-56  
Официальный сайт: [www.portal.rea.ru](http://www.portal.rea.ru)  
e-mail: [kafedra-etiz@yandex.ru](mailto:kafedra-etiz@yandex.ru)

