

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 на диссертацию Зоной Ольги Васильевны
«Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования. Качество трудовой жизни – тема не новая, но все еще дискуссионная в экономической науке, в частности, экономике труда. Получившие развитие с 70-х гг. прошлого века, концепции человеческого капитала, качества жизни, гуманизации труда к началу XXI века оформились в самостоятельную научную концепцию качества трудовой жизни, которая в настоящее время продолжила свое развитие в направлении обеспечения достойного труда. Актуальность диссертационной работы определяется, прежде всего, тем, что качество жизни, в том числе качество трудовой жизни, становится стратегической целью социально-экономического развития РФ. В связи с чем измерение и оценка качества трудовой жизни становятся важными аналитическими инструментами социально-экономической политики субъектов РФ, позволяющими проводить сравнительный региональный анализ достигнутого качества трудовой жизни, выявлять проблемные зоны и резервы его повышения. Несмотря на значительное количество публикаций в зарубежной и отечественной научной литературе, до сих пор отсутствует как общепринятая методика измерения и оценки качества трудовой жизни, так и трактовка самого понятия «качества трудовой жизни».

В связи с этим диссертационное исследование Зоной О.В., направленное на совершенствование методического инструментария измерения и оценки качества трудовой жизни, является актуальным и практически значимым.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций. Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, обеспечивается:

- корректным применением в работе общенаучных методов исследования (индукции, дедукции, исторического анализа, диалектического метода и др.);

- соотносением полученных выводов и результатов с исследованиями ведущих отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда (Б.М. Генкина, Н.А. Горелова, В.Н. Бобкова, А.П. Егоршина, В.А. Цыганкова, Б.Л. Токарского, Л.Г. Миляевой и др.) и социологии труда (А.Я. Кибанова, А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова и др.). Общий библиографический список включает 258 наименований, в том числе первоисточники на английском языке;

- использованием исследований авторитетных агентств и организаций в области качества жизни и качества трудовой жизни. В работе использованы результаты исследований МОТ, ООН, Европейской социальной хартии.

Представленные автором научные положения четко сформулированы, аргументированы и доказательно обоснованы, подкреплены таблицами, рисунками, приложениями, самостоятельными расчетами; прошли апробацию на конференциях разного уровня и стали доступны широкой научной общественности. Автором опубликовано 27 научных статей, в том числе 9 статей в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации для опубликования основных научных результатов диссертаций.

Новизна основных выводов и результатов исследования.

1. Обосновано выделение 4-х этапов в развитии и формировании концепции качества трудовой жизни (эмбрионального, концептуального, квантификационного и текущего – интеграционного) и доказано, что концепция качества трудовой жизни стала обобщением ранее существовавших теорий и концепций, направленных на повышение производительности труда и эффективности деятельности (с. 22-31).

2. Выделены факторы качества трудовой жизни (фоновые, стартовые, активные), управленческое воздействие на большинство из которых позволит нивелировать дефицит достойного труда в Российской Федерации (с. 57-61, рис. 6). Автором показано, что отдельные факторы становятся доминирующими в определенные периоды жизнедеятельности человека (с. 62-64). Также выделены и проанализированы условия, оказывающие возмущающее противодействие реализации факторов формирования качества трудовой жизни.

3. Исходя из того, что формирование и развитие качества трудовой жизни рассматривается автором как непрерывный процесс, измерение и оценку качества трудовой жизни предлагается осуществлять на каждом из этапов его формирования: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности; в период после завершения трудовой деятельности (с. 89-96). Принципиальные отличия предложенной методики от прочих методических подходов к измерению качества трудовой жизни заключаются в следующем: во-первых, на основании выдвинутого положения, что концепция достойного труда стала пиком эволюции концепции качества трудовой жизни, становится вполне уместным осуществление измерения качества трудовой жизни на основе групп показателей, используемых для оценки прогресса/дефицита достойного труда и на уровнях, отличных от уровня хозяйствующего субъекта и непосредственно самого работника; во-вторых, система показателей для измерения и оценки качества трудовой жизни с течением времени может меняться, тогда как алгоритм измерения и оценки качества трудовой жизни остается универсальным (с. 111-114).

4. Разработана система стандартов качества трудовой жизни для каждого из этапов его формирования (с. 107-109). Систематизированы рекомендуемые МОТ, ООН,

Европейской социальной хартией социально-трудовые нормативы в стандарт качества трудовой жизни (Приложение П).

5. Результатом апробации разработанного автором методического подхода к измерению и оценке качества трудовой жизни стала предложенная к внедрению программа «Сохранение и развитие трудового потенциала», направленная как на преодоление дефицита достойного труда, так и на выравнивание территориальных диспропорций в развитии социально-трудовой сферы (с. 149-155).

Оценка содержания работы и ее завершенности. Содержание и структура диссертации находятся в логическом единстве и соответствуют цели исследования – разработке методики измерения и оценки качества трудовой жизни на разных этапах жизнедеятельности человека, направленной на преодоление дефицита достойного труда в РФ (с. 7). Диссертация состоит из 3-х глав, 9 параграфов, введения, заключения, библиографического списка и 17 приложений. Материал изложен с учетом причинно-следственных связей и логической последовательности.

В первой главе работы автор анализирует теоретические основы к исследованию качества трудовой жизни; в частности, диссертант выделил 4 основных этапа эволюции концепции качества трудовой жизни (с. 22-33, рис. 2, табл. 6); обобщил и систематизировал теоретические подходы к трактовке понятия «качество трудовой жизни» (с. 35-39). В этой же главе систематизированы факторы качества трудовой жизни с точки зрения возможности их учета для разработки и реализации мероприятий, направленных на преодоление дефицита достойного труда (с. 57-64, рис. 6).

Во второй главе работы обоснован методический подход к измерению качества трудовой жизни на региональном уровне в связи со значительной дифференциацией административно-территориальных единиц по социально-экономическому развитию и передачи значительных полномочий субъектам РФ в части решения задач в сфере занятости и социальной защиты (с. 70-81). Также в этой главе автором проведен анализ имеющегося методического инструментария и системы показателей измерения качества трудовой жизни, выявлены ограничения и возможности их применения для решения поставленных задач (с. 82-96). Заканчивает автор исследование во второй главе разработкой методического подхода к созданию системы стандартов качества трудовой жизни с учетом особенностей российских регионов (с. 98-109, рис. 7) и методики измерения и оценки качества трудовой жизни (с. 111-114).

В третьей главе работы автор осуществил апробацию предложенного методического инструментария на примере регионов Сибирского федерального округа (с. 117-132). На основе сопоставления достигнутых показателей качества трудовой жизни (с. 117-132) с рекомендуемыми МОТ, ООН социально-трудовыми нормативами (Приложение П), автором предложены корректирующие и регулирующие мероприятия, направленные на преодоление дефицита достойного труда (с. 146-156). Интересным, с точки зрения прикладных результатов работы, можно выделить и проведенную в третьей главе типологизацию регионов РФ по качеству трудовой жизни (с. 135-146).

Значимость для теории и практики полученных автором результатов. Значимость результатов диссертационной работы для науки состоит в развитии теоретико-

методических положений в области экономики труда, в частности дальнейшей разработки концепции качества трудовой жизни на основе интеграции концепций непрерывного благополучия и достойного труда. Теоретические положения имеют эмпирическое обоснование в результате применения разработанной автором методики измерения и оценки качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования. Практические результаты подтверждаются предложенной автором к внедрению в различных типах регионов (благополучных, проблемных и неблагополучных) программы «Сохранение и развитие трудового потенциала», направленной на преодоление дефицита достойного труда.

Рекомендации по использованию материалов, результатов и выводов исследования. Основные результаты работы могут быть использованы при разработке программ и чтении курсов по «Экономике труда» и «Экономике и социологии труда» по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент». Выводы и рекомендации могут быть использованы органами региональной власти в части корректировки программ социально-экономического развития региона, либо программы «За достойный труд».

Замечания и вопросы к диссертационной работе. Отмечая актуальность, новизну и значимость основных выводов и результатов работы для теории и практики менеджмента, отмечу ряд замечаний и дискуссионных вопросов.

1. Авторский подход к группировке факторов качества трудовой жизни не позволяет определить степень влияния каждого конкретного фактора на качество трудовой жизни. Возможно для повышения обоснованности выводов, касающихся того, какой из факторов становится доминирующим на разных этапах жизнедеятельности человека, необходимо было провести интервьюирование различных когорт населения (использовать социологический инструментарий для получения новых знаний).

2. Предлагая методические подходы к разработке системы стандартов качества трудовой жизни, автор осуществляет группировку социально-трудовых нормативов: условия труда; эффективная занятость; оплата труда; социальное партнерство; социальное страхование и организация труда. Если социально-трудовые нормативы, касающиеся оплаты труда, можно представить, то какие нормативы имеет в виду автор в рамках социального партнерства или эффективной занятости?

3. Автор предлагает осуществлять измерение и оценку качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования: в период, предшествующий трудовой деятельности; в период активной трудовой деятельности и в период, после завершения трудовой деятельности. Чем обусловлен выбор показателя «Доля населения, имеющего доход менее 1 долл. США (ППС) в день» (Приложения М, Н)? Возможно, было бы более верным использовать российскую валюту? Если предположить, что автор пытался привести данные к сопоставимому виду, то этого не требуется, так как набор потребительской корзины идентичен на всей территории РФ.

4. Автор, по результатам типологизации регионов Сибирского федерального округа по качеству трудовой заключил, что дефицит достойного труда наблюдается повсеместно, исключение составляют лишь Кемеровская область и Красноярский край (с. 145-146). В связи с чем возникает вопрос, в каком из регионов СФО наибольший дефицит достойного

труда. Также интересно было бы увидеть ранжирование административно-территориальных единиц по качеству трудовой жизни. Однако этому в диссертационном исследовании не было уделено должного внимания.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям. Содержание диссертации предметной области, определенной паспортом ВАК при Минобрнауки РФ, соответствует научной специальности 08.0.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) в части: пункты 5.1 «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)» и 5.17 «Качество и уровень жизни населения – вопросы методологии, теории и практики, пути их повышения. Доходы и потребление, сбережения и накопления населения».

Диссертационная работа Зоновой Ольги Васильевны выполнена автором самостоятельно, содержит научные результаты; выводы в конце каждой из глав обобщают отдельные положения, выносимые на защиту. Все это свидетельствует о личном вкладе соискателя и приращении научных знаний в области экономики труда. В автореферате отражены основные положения и выводы по работе, выносимые на защиту положения научной новизны, практическая значимость исследования.

Таким образом, рассматриваемая диссертационная работа соответствует критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г., требованиям ВАК при Минобрнауки России, предъявляемым к диссертациям, а ее автор – Зонина Ольга Васильевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент

Начальник отдела качества и дополнительного образования, доцент кафедры менеджмента, туризма и экономической теории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет», кандидат экономических наук



Поп Екатерина Николаевна

06 сентября 2016 г.

Сведения об организации:

649000, г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина, 1;

телефон: + 7 (38822) 6-73-25;

электронная почта: office@gasu.ru; ono@gasu.ru;

официальный сайт: <http://www.gasu.ru/index.shtml>

Личную подпись Е. Н. Поп заверяю.

секретарь Ученого Совета ГАГУ



Г.В. Вяткина