



УТВЕРЖДАЮ

Проректор

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,
доктор экономических наук, профессор

 К.В. Екимова

« 7 » _____ 2022 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова на диссертацию Баранова Дмитрия Никитича на тему «Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики на уровне отрасли», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность исследования. В современных условиях активными темпами идет процесс внедрения цифровых технологий в организационные процессы на уровне фирм, государства и домохозяйств. В этих условиях приоритетом развития народного хозяйства Российской Федерации является развитие цифровой экономики, которая должна обеспечить повышение производительности труда, прозрачности хозяйственных отношений, сформировать новые отрасли национальной экономики и повысить её конкурентоспособность. Генезис цифровой экономики обеспечивает трансформацию устоявшихся социально-трудовых отношений на уровне фирм и отраслей, изменяя сам характер и содержание труда. Одной из крупнейших сфер народного хозяйства является жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ), которое имеет большой потенциал для внедрения цифровых технологий с целью увеличения качества оказываемых услуг. Качество услуг ЖКХ во многом зависит от того, мотивирован работник к исполнению своей трудовой задачи, а также сложившейся

социально-трудовой атмосферы в коллективе. Указанные обстоятельства определяют важность организации социально-трудовых отношений на предприятии ЖКХ в условиях цифровизации труда.

Большой потенциал на уровне отрасли имеет организация единой системы управления ЖКХ, которая интегрирует в себя всю совокупность отношений на уровне предприятий и отрасли.

Несмотря на полезный эффект, развитие цифровой экономики и цифровизация социально-трудовых отношений несут в себе ряд рисков. К этим рискам можно отнести неготовность цифровой инфраструктуры, отсутствие необходимых навыков пользования цифровыми устройствами у работников и руководителей, возможное сопротивление нововведениям со стороны рабочего коллектива, риск технологической безработицы и ряд других рисков. Все эти вопросы требуют дополнительного изучения социально-трудовых отношений на предприятиях сферы ЖКХ, которые внедряют в свою деятельность цифровые технологии.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов.

В диссертационном исследовании Баранова Д. Н. представлена достаточно взвешенная и аргументированная авторская точка зрения в части исследования теоретико-методологических подходов к изучению социально-трудовых отношений на уровне отрасли (параграф 1.1). Особого научного внимания заслуживает авторский подход к определению понятия «социально-трудовые отношения» (с. 27). Исходя из анализа различных подходов к определению термина «социально-трудовые отношения», автор предлагает следующую формулировку данного понятия: это совокупность сложившихся на предприятии отношений между работниками, работодателями, органами государственной и муниципальной власти, профсоюзами и объединениями предпринимателей по поводу организации труда и создания условий трудовой деятельности в изменяющихся технологических и социально-экономических условиях, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами и обеспечивающими общий синергетический эффект в развитии организации.

Научным вкладом автора является рассмотрение социально-трудовых отношений как объекта корпоративного управления. Важным в определении является отражение того факта, что социально-трудовые отношения формируются в результате воздействия образовавшихся во внешней среде технологических и социально-экономических условий. Внедрение цифровых технологий в организационные и трудовые отношения способствует трансформации сложившихся социально-трудовых отношений. Кроме того, в предлагаемом определении отмечено действие синергетического эффекта, который достигается путем взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений с целью достижения полезного эффекта для деятельности предприятия.

Значимость для развития экономических наук представляют положения диссертационной работы Баранова Д.Н., в которых проведен анализ сущности и подходов к определению понятия «цифровая экономика» (параграф 1.2). Исходя из проведенного анализа, было предложено авторское определение понятия «цифровая экономика» (с. 46), под которой подразумевается сфера жизни общества, представленная совокупностью организаций и их клиентов, использующих цифровые технологии в хозяйственной и социальной жизни, работающих на основе широкого использования интернета, передовых средств обмена информацией в реальном времени и отношения по поводу создания и реализации цифровых товаров и услуг, игнорирующих расстояния и географическое местоположение субъектов хозяйствования и приводящих к трансформации содержания человеческого труда и устоявшихся социально-трудовых отношений.

Нельзя не согласиться с Барановым Д.Н., что генезис цифровой экономики обеспечивает трансформацию содержания человеческого труда и устоявшихся социально-трудовых отношений путем внедрения в трудовую деятельность цифровых технологий (с. 48). Кроме того, цифровые технологии, внедренные в процесс организации труда, минимизируют влияние расстояний на процесс выполнения трудовых задач и имеют глобальный характер. Это в совокупности преобразует организацию трудовых процессов на предприятиях

в сторону их децентрализации.

Примечательным, по нашему мнению, является раскрытие теоретических аспектов, описывающих потенциал применения цифровых технологий в процессе организации социально-трудовых отношений на предприятии (параграф 1.3.). Автор на основе анализа источников литературы показал, что ключевыми цифровыми технологиями, применяющимися в процессе организации социально-трудовых отношений, должны стать искусственный интеллект, интернет вещей, большие данные и технология блокчейн. Взаимодействие этих технологий, по мнению автора, должно обеспечить синергетический эффект и способствовать глубокой эволюции социально-трудовых отношений как на уровне отдельного предприятия, так и на уровне отрасли в целом. Особенно стоит выделить технологию блокчейн, которая обеспечивает прозрачность контроля за результатами труда работников и проведения транзакций работникам за выполненную работу, а также необходимых платежей органам государственной власти. Автором проведен всесторонний теоретический анализ трансформации социально-трудовых отношений в случае внедрения технологии блокчейн в организацию труда на предприятиях. Показано, что наиболее важным преобразованием от внедрения технологии блокчейн является замещение трудовых контрактов смарт-контрактами, которые обеспечивают автоматизацию расчетов с работником и органами власти по заработной плате и налоговым выплатам и усиливают прозрачность выполнения трудовых задач. Также, по мнению автора, технология блокчейн несет в себе потенциал полного перехода на цифровой документооборот, фиксацию рабочего времени, определение трудового участия работника и ряд других функций (с. 61). Использование этих технологий в совокупности, по мнению автора, обеспечит глубокие структурные преобразования в процессе организации социально-трудовых отношений на уровне предприятий и отраслей.

Представленную в диссертации характеристику объекта исследования с позиции трансформации социально-трудовых отношений следует признать

достаточно интересной (параграф 2.1). Интересной также представляется составленная автором структура управления жилищно-коммунальным хозяйством города Москвы. Следует согласиться с выводами автора диссертационного исследования о том, что внедрение в хозяйственную среду организаций жилищно-коммунального хозяйства города Москвы цифровых технологий, основанных на анализе больших баз данных, технологии блокчейн, интернета вещей, искусственного интеллекта и BIM-технологий позволит снизить риск техногенных аварий, повысить качество услуг, увеличить прозрачность жилищно-коммунального хозяйства и снизить издержки в жилищно-коммунальном комплексе. Интеграция в хозяйственную деятельность предприятий ЖКХ цифровых технологий, регулирующих организационные аспекты его деятельности, обеспечит более эффективную организацию труда работников и создаст мотивационные механизмы увеличения производительности труда в отрасли (с. 84).

Заслуживают внимания положения диссертационной работы, в которых представлены результаты исследования в части анализа социально-трудовых отношений в жилищно-коммунальном хозяйстве города Москвы (параграф 2.2.). Баранов Д.Н. раскрывает ключевые нормативные положения, регулирующие социально-трудовые отношения на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства города Москвы, и отмечает большой потенциал внедрения цифровых технологий в сложившуюся систему социально-трудовых отношений в ЖКХ города Москвы (с. 98). Автор диссертационного исследования в выводах к параграфу справедливо указывает на недостаточно полную регламентацию совокупности отношений, связанных с использованием цифровых технологий в процессе организации социально-трудовых отношений в сфере ЖКХ города Москвы.

Особенно интересной с научной точки зрения представляется проведенная Барановым Д.Н. оценка потенциала применения цифровых технологий в области организации социально-трудовых отношений в сфере жилищно-ком-

мунального хозяйства (параграф 2.3.). На основании проведенного анализа автор приходит к выводу, что наиболее перспективными технологиями, которые возможно интегрировать в социально-трудовые отношения в жилищно-коммунальном хозяйстве города Москвы, являются ВИМ-технологии, технология блокчейн, технология интернета вещей, искусственный интеллект и технология больших данных. Важным с научной точки зрения является сформированный автором потенциал применения цифровых технологий в социально-трудовых отношениях в ЖКХ города Москвы на отраслевом уровне (с. 116). Автор указывает на перспективность применения цифровых технологий в совокупности на основе их интеграции в единую отраслевую систему управления сферой ЖКХ (с. 120). Эта система управления ЖКХ должна включить в себя совокупность цифровых технологий с целью автоматизации процессов социально-трудовых отношений на уровне предприятий жилищно-коммунального хозяйства, что приведет к получению ряда полезных эффектов.

Невозможно также не отметить скрупулезный подход автора к разработке модели организации социально-трудовых отношений в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы (параграф 3.1.). В данном параграфе Баранов Д. Н. предлагает функциональную архитектуру единой системы управления ЖКХ города Москвы (с. 126, с.128-129). Автор утверждает, что данная система должна быть интегрирована с другими системами федеральных органов исполнительной власти и органов власти города Москвы. Ценными с научной точки зрения представляются разработанные автором модели социально-трудовых отношений после внедрения единой системы управления ЖКХ города Москвы. В параграфе подчеркнуто, что внедрение системы управления ЖКХ должно обеспечить замену традиционных договоров на смарт-контракты, работа которых основана на технологии блокчейн. Исходя из этого, автором предложена модель организации взаимодействия предприятия ЖКХ и клиента посредством использования смарт-контракта в рамках системы управления жилищно-коммунальным хозяйством (с. 135). В основу ее

действия заложена система управления ЖКХ, посредством которой происходит заключение смарт-контракта, распределение трудовых задач, оценка качества оказанной услуги ЖКХ, проведение расчетов по заработной плате и формирование индивидуального публичного рейтинга работника и предприятия ЖКХ.

Интересными представляются разработанные Барановым Д.Н. модели постановки трудовой задачи перед работником и проведения оценки эффективности труда работника сферы ЖКХ с использованием цифровых технологий (с. 138-139). Использование единой системы управления ЖКХ в процессе определения заработной платы делает необходимым применение цифровых технологий в процессе постановки трудовой задачи, обеспечения контроля ее качества и сроков выполнения. Результаты трудовой деятельности работника ЖКХ по итогам года искусственных интеллект, в рамках единой системы управления ЖКХ, сводит в единую систему заданных показателей эффективности труда работника, формируя его рейтинг, по которому определяется переменная часть оплаты его труда. В результате система автоматически формирует смарт-контракт на будущий год с заработной платой, определенной по итогам аттестации. В случае если работник не согласен с результатами автоматической оценки эффективности его труда, то он может оспорить полученные показатели посредством прохождения аттестации в специально созданной аттестационной комиссии.

Также важным научным результатом являются мероприятия, разработанные Барановым Д. Н. по сохранению дохода на время переподготовки работника в сфере ЖКХ города Москвы (с. 142-145). Нельзя не согласиться с автором, что важным риском, получаемым от внедрения цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере ЖКХ, является проявление технологической безработицы. Для минимизации отрицательных последствий автор диссертационного исследования предлагает внедрение мероприятий по сохранению дохода в размере не менее двух третей от оклада, который позволит

работникам, попавшим под сокращение в связи с технологической безработицей, переобучиться и устроиться по новой специальности на предприятие сферы ЖКХ или другой отрасли. Автором диссертационного исследования для реализации этих мероприятий предложены рекомендации по внесению поправок в трудовое законодательство города Москвы.

Разработанный автором комплекс мероприятий по внедрению цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы заслуживает особого научного внимания (параграф 3.2). Предлагаемые мероприятия направлены на внедрение единой системы управления ЖКХ города Москвы, которая должна объединить функционал по управлению социально-трудовыми отношениями на уровне организаций и отрасли ЖКХ города Москвы в целом. По задумке автора, в основу мероприятий по созданию единой отраслевой системы управления ЖКХ должны лечь пять ключевых направлений: 1. Формирование цифровой инфраструктуры ЖКХ; 2. Кадры для цифровой экономики в ЖКХ; 3. Цифровой документооборот в ЖКХ; 4. Цифровая трансформация управления в ЖКХ; 5. Цифровая трансформация аттестации работников и оплаты труда в ЖКХ (с. 148-151). Авторские рекомендации по внедрению цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы представлены развернуто и планомерно, а также наглядно визуализированы, поэтому представляют существенную значимость для развития экономических наук.

Также безусловного внимания заслуживают положения диссертационной работы, в которых представлены результаты исследования в части формулирования принципов функционирования предлагаемой к внедрению единой отраслевой платформы управления ЖКХ города Москвы - модели DEIS (D-доверие, E-эффективность, I-инновации, S-связь) (с. 156).

Научный результат представляет сформированная автором система показателей оценки эффективности внедрения цифровых технологий в соци-

ально-трудовые отношения в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы (параграф 3.3.). В качестве заключительного этапа исследования автор для определения темпов реализации запланированных рекомендаций по интеграции единой системы управления ЖКХ города Москвы предложил систему количественных и качественных показателей. Эти показатели разработаны в привязке к пяти ключевым направлениям мероприятий по внедрению цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы (с. 161).

Область исследования диссертационной работы соответствует пунктам областей исследования: п. 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 5.11. 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 её отраслей Паспорта научных специальностей ВАК при Минобрнауки России по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Полученные в диссертационном исследовании результаты и выводы рекомендуется использовать не только органам государственной и муниципальной власти и предприятиям отрасли жилищно-коммунального хозяйства, на примере которых проводилось данное исследование. Также с ними рекомендуется ознакомиться и другим организациям, независимо от отраслевой принадлежности и организационно-правовой формы, ввиду высокого потенциала к применению. Кроме того, целесообразно отметить возможность использования положений и выводов диссертационного исследования при подготовке

специалистов в области экономики и государственного и муниципального управления, в т.ч. в рамках подготовки методического обеспечения учебного плана по направлениям 38.03.01 «Экономика» и 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

В качестве замечаний необходимо отметить следующее.

1. В диссертационном исследовании сделан чрезмерный уклон в сторону описания технических особенностей функционирования цифровых технологий в области организации социально-трудовых отношений на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства.

2. В предлагаемой автором системе оценки эффективности внедрения цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы, на наш взгляд, представлено недостаточно количественных показателей.

3. В работе предложен комплекс мероприятий по внедрению цифровых технологий в социально-трудовые отношения в сфере жилищно-коммунального хозяйства города Москвы, однако, не представлен прогноз экономической эффективности внедрения этих мероприятий.

Однако указанные замечания не снижают ценности выполненного исследования. Диссертация Баранова Д.Н. соответствует требованиям пунктов 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Отзыв ведущей организации подготовлен Миргород Екатериной Евгеньевной, к.э.н., доц., доцентом базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова».

Диссертация и отзыв обсуждены и одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами»

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», протокол № 13 от 30 июня 2022 года.

Заведующий базовой кафедрой
Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»,
к.э.н., доцент



М.А. Фатеев

подпись	<i>Фатеев М.А.</i>
	удостоверяю
Специалист по работе с персоналом	
<i>Маслова А.</i>	20 ____ г.