**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**
**Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
Уральского отделения
Российской академии наук
(ИЭ УрО РАН)**
Московская ул., д. 29
Екатеринбург, 620014
Тел. (343)371-45-36
E-mail: lavrikova.ug@uiec.ru; www.uiec.ru

30.10.2026 № 1637-011.2/458

На № _____

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ИЭ УРО РАН,
доктор экономических наук, доцент
Лаврикова Юлия Георгиевна

_____

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук на диссертационную работу Скворцова Владимира Николаевича на тему «Развитие социального партнёрства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях», представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы исследования

Диссертационная работа В.Н. Скворцова посвящена одной из наиболее значимых и одновременно слабо разработанных проблем современной экономики труда – развитию социального партнёрства в сегменте малого предпринимательства. Актуальность темы не вызывает сомнения и обусловлена рядом обстоятельств.

Во-первых, сектор малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации демонстрирует устойчивую положительную динамику: по данным Минэкономразвития России, численность занятых в нём превысила 32 млн человек (с. 3), а вклад в решение задач национального

развития закреплён в Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года. При этом именно малые предприятия остаются зоной повышенной социально-трудовой уязвимости: низкий уровень формализации занятости, слабая профсоюзная представленность, распространённость гражданско-правовых договоров и неформальных практик (с. 72-73).

Во-вторых, действующая нормативная модель социального партнёрства исторически ориентирована на крупные индустриальные предприятия с развитой кадровой и профсоюзной инфраструктурой. Как справедливо отмечает соискатель (с. 10-11; с. 58-60), механическое перенесение этой модели в малый бизнес неэффективно, поскольку в малом предпринимательстве отношения персонифицированы, институциональные ресурсы ограничены, а формальные процедуры зачастую воспринимаются как избыточная бюрократия.

В-третьих, в условиях цифровизации экономики, распространения платформенной занятости и самозанятости возникает объективная потребность в разработке адаптированных институциональных механизмов согласования интересов работников, работодателей и государства, учитывающих специфику малых трудовых коллективов (с. 43; с. 64).

Таким образом, тема диссертационного исследования является своевременной, теоретически значимой и практически востребованной.

Структура и содержание диссертационной работы

Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Основной текст изложен на 157 страницах, включает 42 таблицы и 4 рисунка; список источников насчитывает 227 наименований. Структура работы логична и соответствует поставленным цели и задачам.

Во введении обоснована актуальность темы, определены объект и предмет исследования, сформулированы цель и задачи, раскрыты научная

новизна, теоретическая и практическая значимость, методологическая и информационная база, приведены сведения об апробации и внедрении результатов.

В первой главе раскрыты теоретические основы регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях, проанализирована экономическая и социальная роль малого бизнеса, обоснована специфика социального партнёрства как фактора совершенствования социально-трудовых отношений. Автор систематизирует подходы к определению социально-трудовых отношений (с. 20-21), уточняет их субъектный состав (с. 22), типы и механизмы регулирования (с. 23), а также рассматривает международный контекст (концепция достойного труда МОТ, Рекомендация № 189 и др.).

Во второй главе проведён содержательный анализ структуры и динамики развития малых предприятий в России за 2018–2025 гг. (с. 70-71), выявлены особенности регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе (с. 79-93), а также проведена диагностика институциональных барьеров развития социального партнёрства (с. 95-109). Эмпирическую основу составили авторский опрос 330 наёмных работников и представителей работодателей на 23 предприятиях (из них — 20 малых) в четырёх субъектах РФ — Москве, Волгоградской, Псковской и Тульской областях, проведённый в 2017–2024 гг. Полученные данные позволили автору систематизировать барьеры в четыре группы: институционально-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические и экономические (с. 113), а также провести корреляционный анализ, выявивший их системную взаимосвязь (с. 107).

В третьей главе представлена авторская адаптированная модель социального партнёрства для малого бизнеса, включающая нормативный, функциональный, мотивационный и информационный модули (с. 112-115). Разработаны инструменты реализации модели (типовые коллективные договоры, институт территориальных кураторов, цифровая платформа,

налоговые преференции, реестр ответственных работодателей) (с. 121-128), предложены направления реформирования нормативной базы, включая конкретные поправки в Трудовой кодекс РФ (ст. 45, ст. 309.2, введение ст. 309.3) (с. 134).

В заключении обобщены основные результаты и сформулированы выводы, соответствующие поставленным задачам.

Оценка достоверности и научной новизны результатов

К наиболее значимым результатам, обладающим научной новизной, следует отнести:

1. Выявленную специфику социального партнёрства на малых предприятиях, заключающуюся в его трансформации из формального института в инструмент персонифицированного согласования интересов, что позволило автору ввести и обосновать понятие «партнёрство выживания и развития».

2. Уточнение содержания социального партнёрства применительно к сектору малого бизнеса как специализированного фактора компенсации институциональной уязвимости работника и работодателя через механизмы прямой коммуникации и неформальные договорённости.

3. Комплексную оценку современного состояния системы социального партнёрства на малых предприятиях и систематизацию барьеров её развития, разделённых на четыре группы, с подтверждением их системного характера посредством корреляционного анализа.

4. Авторскую адаптированную модель социального партнёрства для малых предприятий, отличающуюся модульной структурой и не требующую создания собственной институциональной инфраструктуры внутри предприятия.

5. Обоснованный комплекс инструментов реализации модели, включающий типовые модульные коллективные договоры, институт территориальных кураторов, цифровизацию процедур и налоговые преференции.

6. Разработанные направления совершенствования социально-трудовых отношений на малых предприятиях, включая предложения по институциональному включению малых предприятий в отраслевые объединения работодателей через специализированные секции и территориальные кластеры.

Степень обоснованности научных положений и выводов

Достоверность полученных результатов обеспечивается опорой на фундаментальные положения экономики труда и институциональной экономики, использованием системного, институционального и сравнительно-аналитического подходов, корректным применением экономико-статистических методов, а также репрезентативной эмпирической базой, включающей авторское социологическое исследование, данные Росстата, ФНС России, Минтруда России, ФНПР и материалы международных организаций (МОТ, ОЭСР). Выводы и рекомендации аргументированы, логически вытекают из содержания работы и прошли апробацию на международных и всероссийских научно-практических конференциях. Основные положения диссертации опубликованы в 15 печатных работах, в том числе в 9 статьях в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Теоретическая и практическая значимость

Теоретическая значимость работы состоит в развитии концепции социального партнёрства применительно к сектору малого предпринимательства, в преодолении разрыва между классическими теориями, сформированными для крупного индустриального производства, и реальными практиками регулирования трудовых отношений в малом бизнесе.

Практическая значимость подтверждается актами внедрения результатов в деятельность Российского профессионального союза

работников инновационных и малых предприятий и его социальных партнёров, а также в учебный процесс Академии труда и социальных отношений.

Замечания

Отмечая высокий уровень диссертационного исследования, следует высказать замечания, не снижающих общей положительной оценки работы:

1. В работе предложена многоуровневая адаптированная модель социального партнёрства, включающая четыре модуля и институт территориальных кураторов (с. 112-128). Вместе с тем вопросы оценки эффективности предложенной модели для самих малых предприятий и для работников раскрыты недостаточно полно. Было бы целесообразно представить показатели, характеризующие действительное улучшение социально-трудовых отношений, а не просто увеличение количества заключенных коллективных договоров.

2. Автор обоснованно предлагает введение налоговых преференций (снижение страховых взносов на 1–2 %) для работодателей, участвующих в системе социального партнёрства (с. 126-127; с. 133). Однако в диссертации не приведен источник финансирования данных преференций, не дана оценка возможных бюджетных последствий такой меры и не рассмотрены риски, связанные с формальным заключением коллективных договоров исключительно ради получения льгот.

3. В эмпирической части работы используются данные авторского опроса, проведённого в 2017–2024 гг. на предприятиях четырёх субъектов РФ. Выборка включает 23 предприятия, из которых — 20 малых. Автор корректно оговаривает ограничения выборки, однако вопрос о репрезентативности полученных результатов применительно к малым предприятиям других регионов и отраслей заслуживает дополнительного пояснения (особенно Дальневосточного, Северо-Кавказского и Крымского

федеральных округов, где, по данным самого автора (с. 78), предпринимательская активность существенно ниже).

4. В работе предложен механизм интеграции малых предприятий в отраслевые объединения работодателей через создание специализированных секций и территориальных кластеров (с. 132). Данное предложение представляется перспективным, однако в диссертации недостаточно подробно раскрыты организационно-правовые формы таких секций и кластеров, а также источники их финансирования.

5. На с. 23 диссертации ссылка на источник заимствования таблицы 1.3 (публикацию К.Г. Кязимова или публикацию: Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008) указана некорректно: ссылка стоит в тексте перед таблицей, а не в названии таблицы или в строке «Источник».

Указанные замечания не снижают научной и практической ценности диссертационного исследования, носят дискуссионный характер и не затрагивают существа защищаемых положений.

Соответствие диссертации требованиям Положения о порядке присуждения учёных степеней

Диссертационная работа Скворцова Владимира Николаевича на тему «Развитие социального партнёрства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях» является завершённым, самостоятельно выполненным научным исследованием, обладающим внутренним единством, содержащим новые научные результаты и практические рекомендации, имеющие значение для развития экономики труда и совершенствования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

Диссертация соответствует требованиям Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства Российской

Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в действующей редакции), предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата экономических наук, в том числе критериям пп. 9–14, а её автор — Скворцов Владимир Николаевич — заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда).

Отзыв подготовлен сотрудниками Центра исследований социоэкономической динамики и обсуждён на заседании экспертного научного совета в области экономики народонаселения и экономики труда Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, протокол № 4 от 13 октября 2026 г.

Председатель экспертного научного совета в области экономики народонаселения и экономики труда, доктор экон. наук, профессор И.А. Кулькова
13 октября 2026 г.

Подпись заверяю:
И.о. ученого секретаря
ИЭ УрО РАН, к.э.н. М.Н.Макарова

Сведения об организации:
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Адрес официального сайта в сети Интернет: https://uiec.ru/
620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29
Тел. +7 (343) 371-45-36, e-mail: lavrikova.ug@uiec.ru