В Диссертационный совет 46.1.001.01, созданный на базе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

ОТЗЫВ

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

на автореферат диссертации Скворцова Владимира Николаевича на тему: «Развитие социального партнерства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Проблема, к которой обращается автор, имеет прямое отношение к эффективности оплаты труда и росту производительности. Стоит отметить, что малый бизнес сегодня – это сектор, где занято более 32 млн человек, но где оплата труда зачастую не выполняет свою стимулирующую функцию. По данным автора, 75 % работников малых предприятий не удовлетворены размером заработной платы, 80 % — уровнем социальных льгот, а на 75 % предприятий вообще не проводится обучение персонала. В таких условиях говорить о росте производительности труда можно лишь с большими оговорками. Именно поэтому попытка автора через развитие социального партнерства создать механизмы, которые связывают интересы работника и работодателя, улучшают условия труда и повышают мотивацию, представляется не только актуальной, но и экономически обоснованной.

Автореферат производит целостное впечатление. Автор последовательно ведет читателя от теоретического осмысления проблемы к ее эмпирической диагностике, а затем - к обоснованию авторской модели и практических рекомендаций. Объект, предмет, цель и задачи исследования сформулированы корректно, рабочая гипотеза убедительна, методологический аппарат соответствует поставленным задачам. Структура работы отражает внутреннюю логику исследования и позволяет увидеть проблему объемно.

Эмпирическая база исследования включает авторский социологический опрос 330 наемных работников и представителей работодателей на 23 предприятиях (из них 20 малых) в Москве, Волгоградской, Псковской и Тульской областях; анализ статистических данных Росстата и Федеральной налоговой службы за 2018–2025 гг.; нормативно-правовые акты РФ; аналитические материалы ФНПР и региональных трехсторонних комиссий; данные о распространенности коллективных договоров по субъектам РФ. Для

сопоставительного анализа в выборку включены 3 крупных предприятия. Такой многослойный подход обеспечивает достоверность и репрезентативность выводов.

Научная новизна исследования состоит в переосмыслении природы социального партнерства применительно к малому бизнесу. Автор убедительно показывает, что классическая модель, построенная на формальных институтах, в этом секторе не работает, и предлагает рассматривать партнерство как персонифицированный процесс, в котором решающую роль играют правовая грамотность, доверие и добровольная вовлеченность сторон. Введение понятия «партнерство выживания и развития» точно фиксирует эту специфику. Разработанная модульная модель (нормативный, функциональный, стимулирующий и информационный модули) ценна тем, что не требует от предприятия создания отсутствующей инфраструктуры, а компенсирует ее внешними инструментами: типовым модульным коллективным договором, цифровой платформой, институтом территориальных кураторов, налоговыми преференциями и реестром ответственных работодателей. Обоснован также механизм интеграции малых предприятий в отраслевые объединения работодателей через специализированные секции и территориальные кластеры.

В теоретическом плане работа расширяет представления о социально-трудовых отношениях в новых секторах экономики, показывая, что малый бизнес требует собственной концептуальной рамки. В прикладном отношении ценность работы состоит в конкретных, готовых к внедрению решениях, которые могут быть использованы органами власти, объединениями работодателей, профсоюзами и самими предприятиями. С точки зрения эффективности оплаты труда и производительности особенно важно, что предлагаемые механизмы создают предпосылки для более полного использования трудового потенциала работников, снижения текучести кадров и роста заинтересованности в результатах труда.

Вместе с тем по тексту автореферата можно сделать **замечание**:

В работе недостаточно полно раскрыта связь предлагаемой модели социального партнерства с конкретными механизмами организации оплаты труда и стимулирования производительности на малых предприятиях. Автор справедливо указывает на неудовлетворенность работников размером заработной платы и социальных льгот, однако в типовом модульном коллективном договоре не предусмотрены разделы, касающиеся принципов формирования оплаты труда, ее связи с результатами работы, использования премиальных и стимулирующих выплат. Представляется, что включение в модель рекомендаций по построению эффективной системы оплаты труда, увязанной с производительностью и качеством работы, а также показателей оценки социально-

экономического эффекта от внедрения партнерских механизмов существенно усилило бы практическую отдачу от исследования.

Указанное замечание носит дискуссионный характер и не снижает общей положительной оценки работы.

Автореферат соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Основные положения исследования апробированы, опубликованы в 15 печатных работах, в том числе в 9 изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. Автор, Скворцов Владимир Николаевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Заведующий кафедрой
экономики труда и
управления персоналом
Уральского государственного
экономического университета,
к.э.н., доцент — Светлана Борисовна Долженко

«03» ноября 2026 г.

Подпись Долженко С.Б. удостоверяю.
Начальник отдела управления по
работе с персоналом Ю.А. Светская

Адрес: ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, г. Екатеринбург, 620144
e-mail: usue@usue.ru
телефон: (343) 283-11-07