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

Отзыв 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)

Актуальность диссертационного исследования не вызывает сомнений. Устойчивый рост занятости в секторе малого и среднего сопровождается сохранением существенных проблем в области регулирования социально-трудовых отношений: низким охватом коллективными договорами (в среднем 6,3 % по РФ), слабой правовой защищенностью работников, отсутствием системной кадровой политики. Эти факторы напрямую влияют на эффективность использования человеческого капитала, мотивацию персонала и, в конечном счете, на выработку и качество труда. В этой связи обращение автора к разработке адаптированных механизмов социального партнерства для малого бизнеса является своевременным и практически значимым.

Композиция автореферата выстроена логично и последовательно: от обоснования актуальности и постановки научной проблемы – через развернутую характеристику теоретико-методологических оснований и эмпирической базы – к изложению ключевых положений, выносимых на защиту, и завершающим выводам. Автор корректно определяет объект, предмет, цель и задачи исследования, формулирует рабочую гипотезу, опирается на солидную теоретико-методологическую базу. Структура работы отражает внутреннюю логику исследования: от теоретического осмысления социального партнерства на малых предприятиях – к анализу его современного состояния и диагностике институциональных барьеров, а затем – к разработке адаптированной модели и обоснованию направлений совершенствования социально-трудовых отношений.

Эмпирическая основа исследования заслуживает отдельного упоминания. Автором проведен масштабный социологический опрос, охвативший 330 наемных работников, а также представителей собственников и профсоюзных организаций на 23 предприятиях, из которых 20 относятся к малым, включая 15 организаций с действующими первичными профсоюзными структурами. География исследования включает четыре субъекта

Российской Федерации – Москву, Волгоградскую, Псковскую и Тульскую области, что позволяет говорить о репрезентативности выборки и учете региональной специфики.

Для целей сопоставительного анализа в выборку включены также 3 крупных предприятия. Собранный эмпирический материал позволил автору не только выявить актуальные проблемы вовлеченности малых предприятий в систему социального партнерства, но и заложить основу для разработки нового механизма взаимодействия с учетом более предметного согласования интересов сторон.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических положений и практических рекомендаций, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений на малых предприятиях посредством развития адаптированных механизмов социального партнерства. Среди наиболее значимых результатов, полученных лично автором и обладающих научной новизной, следует выделить следующие:

- во-первых, установлено, что в условиях малого предприятия социальное партнерство утрачивает черты формального института и приобретает характер персонифицированного согласования интересов, где результативность регулирования трудовых отношений определяется не столько наличием формальных процедур, сколько уровнем правовой грамотности, социального капитала и добровольной вовлеченности сторон;
- во-вторых, введено и обосновано понятие «партнерство выживания и развития», отражающее специфику социального партнерства в малом бизнесе, где оно ориентировано не на поддержание отраслевых стандартов, а на компенсацию институциональной уязвимости работника и работодателя через механизмы прямой коммуникации и неформальные договоренности;
- в-третьих, на основе эмпирического исследования систематизированы барьеры развития социального партнерства на малых предприятиях, разделенные на четыре группы (институционально-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические и экономические), и доказан их системный взаимосвязанный характер, что подтверждается корреляционным анализом;
- в-четвертых, разработана авторская адаптированная модель социального партнерства для малых предприятий, отличительной особенностью которой является модульная структура (нормативный, функциональный, стимулирующий и информационный модули), обеспечивающая гибкое внедрение элементов партнерства в зависимости от ресурсных возможностей конкретного предприятия без утраты базовых гарантий для работников;

• в-пятых, обоснован комплекс инструментов реализации модели, включающий типовой модульный коллективный договор, федеральную цифровую платформу социального партнерства, институт территориальных кураторов, налоговые преференции для работодателей и реестр ответственных работодателей, а также предложен механизм интеграции малых предприятий в отраслевые объединения работодателей через создание специализированных секций и территориальных кластеров.

Практическая значимость исследования заслуживает отдельного внимания. Полученные результаты могут быть использованы:

- при разработке локальных нормативных актов, регулирующих взаимодействие работодателей, работников и профсоюзных организаций на малых предприятиях;

- при формировании коллективных договоров и соглашений с учетом специфики малого бизнеса;

- в деятельности региональных органов власти и объединений работодателей при выстраивании системы социального партнерства;

- в образовательном процессе при подготовке специалистов в области экономики труда, управления персоналом и организации труда;

- при разработке программ повышения производительности труда на малых предприятиях за счет улучшения условий труда, роста мотивации и снижения текучести кадров.

Предложенная автором модульная модель представляет особую ценность для практики управления производительностью, поскольку позволяет малому предприятию поэтапно внедрять элементы социального партнерства без создания собственной институциональной инфраструктуры. Это создает реальные предпосылки для роста заинтересованности работников в результатах труда и повышения эффективности использования рабочего времени.

Вместе с тем по тексту автореферата можно сделать одно замечание: в работе недостаточно полно раскрыта взаимосвязь между развитием социального партнерства и динамикой показателей производительности труда на малых предприятиях. Автор убедительно доказывает, что предлагаемая модель способствует повышению устойчивости трудовых коллективов и росту заинтересованности работников, однако конкретные механизмы влияния партнерских практик на выработку, трудоемкость продукции и эффективность использования рабочего времени остаются неосвещенными. Усиление этого аспекта, например, за счет включения в модель целевых индикаторов производительности труда и методики оценки социально-экономического эффекта от

внедрения партнерских механизмов, существенно повысило бы практическую ценность работы для специалистов по производительности труда.

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

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
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»
Российского университета
транспорта (РУТ(МИИТ),
к.э.н., доцент Илья Анатольевич Епишкин

«16» октября 2026 г.

Адрес: 127994, г. Москва, ул. Образцова, д 9, стр. 9.
Контактный телефон: +7 910 404-89-51
E-mail: epishkin@rut-miit.ru

подпись И.А. Епишкина
Заверяю
Начальник отдела кадрового администрирования
Протасова С. Н.