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)

Вопрос, поднятый автором, лежит в плоскости, которая в последние годы приобретает все большее значение для экономики труда. Речь идет не просто о социальном партнерстве как институте, а о качестве человеческих ресурсов - той совокупности знаний, навыков, мотиваций и установок работников, которая определяет реальную отдачу от труда. В малом бизнесе это качество формируется в условиях, принципиально отличных от крупных предприятий. Здесь нет кадровых служб, программ развития персонала, систематического обучения, а зачастую - и элементарных гарантий, позволяющих работнику планировать свою трудовую жизнь. В результате человеческий капитал малых предприятий оказывается «недоинвестированным»: работники не получают возможностей для роста, а работодатели - отдачи, на которую могли бы рассчитывать. Именно этот разрыв, а не формальное отсутствие коллективных договоров, составляет суть проблемы, которую решает автор. Такой ракурс представляется глубоко обоснованным и практически значимым.

Автореферат отличается четкой структурой и внутренней логикой. Автор последовательно ведет читателя от постановки научной проблемы к ее теоретическому осмыслению, затем - к эмпирической диагностике и, наконец, к обоснованию авторской модели и практических рекомендаций. Объект, предмет, цель и задачи исследования сформулированы корректно, рабочая гипотеза

убедительна, методологический аппарат соответствует поставленным задачам. Отдельно следует отметить, что автор не ограничивается констатацией проблем, а предлагает целостное решение, охватывающее нормативный, организационный, стимулирующий и информационный контуры.

Эмпирическая база работы заслуживает высокой оценки. Она опирается не на один, а на несколько взаимодополняющих источников. Центральное место занимает авторский 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 первичными профсоюзными структурами. География исследования включает Москву, Волгоградскую, Псковскую и Тульскую области. Дополнительно проанализированы данные Федеральной службы государственной статистики и Федеральной налоговой службы (Единый реестр субъектов МСП) за 2018–2025 гг., нормативно-правовые акты (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы о профсоюзах и Российской трехсторонней комиссии, стратегические документы и указы Президента РФ), аналитические материалы Федерации независимых профсоюзов России и региональных трехсторонних комиссий, а также сведения о распространенности коллективных договоров по субъектам РФ. Для сопоставительного анализа в выборку включены 3 крупных предприятия. Такой многослойный подход обеспечивает достоверность выводов и позволяет автору увидеть проблему объемно, а не фрагментарно.

Научная новизна исследования состоит в переосмыслении самой природы социального партнерства применительно к малому бизнесу. Автор убедительно показывает, что классическая модель, построенная на формальных институтах - профсоюзе, кадровой службе, юридическом сопровождении, -в малом бизнесе не работает не потому, что она плоха, а потому, что для нее нет условий. Вместо этого автор предлагает рассматривать партнерство на малых предприятиях как неформальный, персонифицированный процесс, в котором решающую роль играют правовая грамотность, доверие и добровольная вовлеченность сторон. Введение понятия «партнерство выживания и развития» точно схватывает эту специфику. Разработанная модульная модель ценна тем, что не требует от предприятия создания отсутствующей инфраструктуры, а компенсирует ее внешними инструментами:

типовым договором, цифровой платформой, территориальными кураторами, налоговыми преференциями. Это делает модель реалистичной и применимой.

Значимость для науки и практики определяется тем, что работа предлагает не просто описание проблемы, а инструмент ее решения. В теоретическом плане она расширяет представления о социально-трудовых отношениях в новых секторах экономики, показывая, что малый бизнес - это не «уменьшенная копия» крупного предприятия, а самостоятельный феномен, требующий собственной концептуальной рамки. В прикладном отношении ценность работы состоит в конкретных, готовых к внедрению решениях: типовом модульном коллективном договоре, цифровой платформе социального партнерства, институте территориальных кураторов, налоговых преференциях и реестре ответственных работодателей. Эти инструменты могут быть использованы органами власти, объединениями работодателей, профсоюзами и самими предприятиями. Особенно важно, что предлагаемые механизмы ориентированы на повышение качества человеческих ресурсов: они создают условия для роста мотивации, снижения текучести, развития навыков и, в конечном счете, для более полной реализации трудового потенциала работников малых предприятий.

Однако есть одно замечание. В работе недостаточно раскрыто, каким образом предлагаемая модель социального партнерства влияет на качественные характеристики человеческих ресурсов малых предприятий - такие как уровень квалификации, вовлеченность, приверженность организации, готовность к обучению и профессиональному развитию. Автор справедливо указывает, что на 75 % малых предприятий обучение не проводится, а в 20 % случаев работники обучаются за свой счет, однако в предлагаемой модели не предусмотрены конкретные механизмы, стимулирующие работодателей инвестировать в развитие персонала. Представляется, что включение в типовой модульный коллективный договор разделов о профессиональном обучении, наставничестве и планировании карьеры, а также увязка налоговых преференций с фактом повышения квалификации работников существенно усилили бы вклад работы в теорию и практику управления качеством человеческих ресурсов.

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
экономики труда и управления
персоналом Новосибирского
государственного университета
экономики и управления,
к.э.н., доцент Юлия Александровна Масалова

«19» октября 2026 г.

Подлинность подписи Масаловой Ю.А.
УДОСТОВЕРЯЮ
Главный специалист ОД
Семенова Е.

Адрес: г. Новосибирск, ул. Каменская 52/1, 5-306
e-mail: y.a.masalova@edu.nsuem.ru
телефон: 89137612715