

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

**«Сибирский государственный
аэрокосмический университет
имени академика М.Ф. Решетнева»
(СибГАУ)**

проспект им. газеты Красноярский рабочий, 31
г. Красноярск, 660037
тел.: +7 (391) 264-00-14 факс: +7 (391) 264-47-09
<http://www.sibsau.ru> e-mail: info@sibsau.ru
ОКПО 02069734, ОГРН 1022402056038
ИНН/КПП 2462003320/246201001

03 МАР 2017 № **79/2 - 856**

На № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной и
инновационной деятельности

Сибирского государственного
аэрокосмического университета
имени академика М.Ф. Решетнева



Ю.Ю. Логинов

«3» марта 2017 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Каз Евгении Михайловны на тему «Социально-трудовые отношения в организации: динамика развития и фактор «доверие»», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

В современной науке признается, что наличие у организации способности и умения должным образом и вовремя приспосабливаться к изменениям является одним из важнейших факторов ее выживания и успешного развития. Усиливающийся процесс трансформации форм социальности в трудовой сфере подтверждает это и требует от социально-экономических наук оперативного поиска ответов на целый ряд новых вопросов, обусловленных складывающейся ситуацией.

Диссертационное исследование Е.М. Каз посвящено актуальной проблеме поиска механизма, способствующего укреплению социально-

трудовых отношений в условиях динамично изменяющейся внешней и внутренней среды. На роль такого механизма автором работы выдвигается феномен «доверие». Несмотря на то, что многими исследователями и практиками признается важная роль доверия в общественной жизни, автор справедливо отмечает, что вопрос о влиянии феномена доверия на формирование социально-трудовых отношений и результативность трудовой деятельности, а также состав внутрикорпоративных факторов, которые содействуют развитию доверия, остается малоизученным.

Цель диссертационной работы заключается в формировании концептуального видения потребности, значимости и направлений интеграции научного потенциала феномена «доверие» в теоретические исследования и прикладные разработки, обеспечивающие совершенствование социально-трудовых отношений в организации.

В диссертации представлено системное обоснование роли доверия в формировании социально-трудовых отношений, раскрыт состав внутрикорпоративных факторов, оказывающих воздействие на уровень доверия, осуществлено сопоставление фактора «доверие» и результатов результаты трудовой деятельности, акцентировано внимание на конвергенции деятельности управленческого персонала по укреплению доверия и характере формирующихся социально-трудовых отношений. Выводы и рекомендации, полученные автором, носят не только академический характер, но и являются необходимыми для решения практических задач, стоящих перед организациями различных отраслей и форм собственности, поэтому актуальность исследования, проведенного Е.М. Каз, не вызывает сомнения.

2. Научная новизна и вклад автора

Соискателем теоретически обоснована и эмпирически подтверждена роль фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений и

его взаимосвязь с рядом внутрикорпоративных факторов, а также его влияние на результативность трудовой деятельности сотрудников. Разработан практический инструментарий оценки как уровня доверия, фактически сложившегося в организации, так и требуемого, с учетом ряда ситуационных факторов.

Наиболее значимыми результатами диссертационного исследования Каз Е.М., обладающими научной новизной, являются следующие его положения:

1. Автором определено место концепции доверия в системе знаний о социально-трудовых отношениях посредством идентификации объектно-ситуационного влияния феномена «доверия» и его значимости в динамическом составе факторов трансформации форм социальности в трудовой сфере. (стр. 33-37; 83-87);

2. Обоснована значительная независимость корпоративных социально-трудовых отношений и многообразие их хронотипов в рамках одной организации, обусловленное линейно-эволюционной, линейно-эволюционно-инволюционной, циклической и хаотическим формой разделения на этапы в хронологии развития (стр. 78-92).

3. Впервые классические теории мотивации рассмотрены сквозь призму доверия и согласованы с процессом управленческой деятельности. Определено место и роль доверия в мотивации трудовой деятельности сотрудников, конкретизирована значимость механизмов доверия на этапах управления трудом в организации, обеспечивающая реализацию индивидуальных мотивационных предпочтений работников (стр. 92-108);

4. Разработана концептуальная модель, отражающая взаимосвязь стадии жизненного цикла организации, конфигурации, а также функциональных особенностей ее структурных частей с играющим ключевую роль в формировании социально-трудовых отношений показателем «фактически сложившийся уровень доверия в организации», а также роль последнего в повышении результативности трудовой

деятельности сотрудников (стр. 112-113). В процессе эмпирической проверки разработанной автором модели подтверждена значимая роль указанных параметров в повышении результативности трудовой деятельности (стр. 114-115).

5. В работе предложен и апробирован подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности, который опирается на результаты исследования концепции доверия и ее роли в совершенствовании социально-трудовых отношений в организации (стр.128-132).

3. Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций и заключений

Представленные в диссертационной работе положения, сформулированные выводы и разработанные рекомендации отвечают поставленной цели и задачам. Автор демонстрирует высокую осведомленность о современном состоянии исследований, а также способность к критическому анализу и интеграции полученных результатов в единую концепцию. Диссертационная работа базируется на трудах отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и смежных областей знания.

Каз Е.М. проведены собственные эмпирические исследования, охватывающие как сотрудников ряда организаций различных отраслей и форм собственности, так и постоянных посетителей профессиональных Интернет-сообществ.

Степень достоверности обеспечивается использованием статистических методов: регрессионный анализ, корреляционный анализ, анализ временных рядов. Кроме того, автором применяется метод многомерного шкалирования. Применение указанного научного инструментария является уместным и обоснованным и позволяет получить

значимые практические результаты. Изложение основных теоретических положений и эмпирических выводов гармонично дополняют таблицы и рисунки. Они сопровождаются лаконичными, но в то же время содержательными комментариями и аргументированными выводами.

Результаты диссертационного исследования прошли комплексную апробацию и были представлены на 16 конференциях разного уровня, а также были опубликованы в 26 работах, в том числе 1 статья в журнале, входящем в базу цитирования Web of Science, 6 статей в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ. Помимо указанного выше, научные и практические исследования автора были поддержаны грантом РГНФ.

4. Значимость результатов, полученных автором диссертации, для науки и практики

При оценке теоретической значимости диссертационного исследования выделим авторскую позицию по поводу исследования социально-трудовых отношений, опирающуюся на представление о многообразии видов социальных связей и их различной устойчивости, что позволяет не только в теоретическом плане расширить представление о социально-трудовых отношениях, но и прояснить роль механизмов доверия в их формировании.

Центральное значение в работе занимает развитие представлений, согласно которым ряд внутрикорпоративных факторов оказывает воздействие на развитие феномена доверия, играющего важную роль в формировании социально-трудовых отношений.

Исследование классических теорий мотивации, а также этапов управления трудом с позиции концепции доверия открывает дальнейшие перспективы для углубленных исследований в указанном направлении.

Содержание теоретической части диссертации дает емкое и полное представление о современном состоянии исследований по проблеме

социально-трудовых отношений. Эти материалы могут использоваться в преподавании курсов «Экономика труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения» и др.

Разработанный в диссертации методический подход и полученные в работе результаты могут послужить основой для дальнейшего развития направления, связанного с повышением устойчивости социально-трудовых отношений в организациях и результативности трудовой деятельности. Кроме того, результаты диссертационного исследования могут быть использованы в практике бизнеса при принятии решений о ротации руководителей, формировании резерва для ротации, а также при отборе претендентов на руководящие должности. Самостоятельную важную роль для понимания особенностей формирования социально-трудовых отношений в организации играет разработанный автором методический подход к определению стадии ее жизненного цикла.

5. Замечания по диссертационной работе

1. В целом следует согласиться с утверждением автора о необходимости увязывать изучение социально-трудовых проблем с происшедшими и происходящими сдвигами в общественном устройстве. Отталкиваясь от этого положения, Каз Е.М. на страницах диссертации характеризует изменения, происходящие в современном общественном устройстве, как «дезинтеграция социальной жизни» (с.29), «ослабление социальных процессов» (с.31), «распад общественных связей» (с.32) и т.д. Однако неясно, как это согласуется с утверждениями автора о растущей роли доверия в системе социально-трудовых отношений (с. 33, с. 35, с.37 и др.), свидетельствующими не об ослаблении, а, напротив, о росте социальности.

2. В тексте диссертации Каз Е.М. использует такие понятия как «жизненный цикл организации» (с.53, с.87 и др.) и «жизненный цикл

социально-трудовых отношений» (с. 60, с.63, и др.). Хотелось бы уточнить авторское понимание различия этих понятий.

3. Проведенный соискателем контент-анализ монографий И.К. Адизеса, Г. Минцберга позволил ему показать, что стадия жизненного цикла, конфигурация организации и ее функциональные особенности влияют на уровень доверия в организации и, как следствие, на развитие социально-трудовых отношений. Вместе с тем, на наш взгляд, некоторые аргументы можно было бы упустить в тексте диссертации, без ущерба для ее качества.

4. В экономике труда существует сложившееся представление о понятии «тип социально-трудовых отношений», к традиционному пониманию этой категории автор также обращается в параграфе 1.1. (с. 15-19). Однако в параграфе 2.3. им вводится новое понятие «хронотоп социально-трудовых отношений» (с.83). Насколько целесообразно такое расширение категориального аппарата экономики труда?

Указанные замечания носят уточняющий и дискуссионный характер, не снижая общей положительной оценки работы автора.

4. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертация Е.М. Каз является завершенной научно-квалификационной работой. В ней содержится решение научной задачи интеграции научного потенциала концепции «доверие» в теоретические исследования и практику формирования и развития социально-трудовых отношений, которая имеет существенное значение для развития экономики труда. Выводы и авторские рекомендации обоснованы и аргументированы.

Таким образом, диссертационное исследование Каз Е.М. соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям в соответствии с пунктом 9 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор, Каз Евгения Михайловна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата

экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Диссертация Евгении Михайловны Каз «Социально-трудовые отношения в организации: динамика развития и фактор «доверие»» и отзыв ведущей организации обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнева (протокол № 1 от «28» февраля 2017 г.).

И.о. заведующего кафедрой экономики труда
и управления персоналом федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Сибирский государственный аэрокосмический
университет имени академика М.Ф. Решетнева»,
доктор экономических наук (08.00.05 – Экономика
и управление народным хозяйством
(экономика труда), профессор Подвербных Ольга Ефимовна
28 февраля 2017 г.

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
аэрокосмический университет имени
академика М.Ф. Решетнева»
660037, г. Красноярск, проспект
им. газеты Красноярский рабочий, 31
тел.: +7 (391) 264-00-14
электронная почта: info@sibsau.ru
официальный сайт: <http://www.sibsau.ru/>

