

## **ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

доктора экономических наук, профессора Гаги Владимира Антоновича  
на диссертационную работу Каз Евгении Михайловны  
«Социально-трудовые отношения в организации: динамика развития и фактор  
«доверие»» представленную на соискание ученой степени кандидата  
экономических наук, специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным  
хозяйством (экономика труда)

Нарастание темпа изменений в экономике, вызванное как процессом глобализации, так и сохраняющейся социально-экономической нестабильностью, выдвигает целый ряд новых социально-экономических проблем, которые требуют решения. Одной из них является поиск путей формирования и развития стабильных социально-трудовых отношений в организациях. Этим, в частности, обусловлен социальный заказ общества на научные разработки как теоретического, так и практического плана в области экономики труда.

Каз Е.М. предлагает в своем диссертационном исследовании интегрировать научный потенциал концепции доверия в исследования социально-трудовых отношений. В работе аргументирована целесообразность такого подхода. Последовательно реализуя указанную исследовательскую программу, автору удалось выявить новые перспективные направления развития экономики труда и социально-трудовых отношений.

Достоверность результатов проведенного исследования подтверждена детальным анализом публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблеме социально-трудовых отношений (И.М. Алиев, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Ю.П. Кокин, Р.П. Колосова, В.В. Куликов, Г.Г. Меликьян, Ю.Г. Одегов, Г.Я. Ракиткая, Р.С. Смит, Р. Дж. Эренберги др.), а также исследований по проблемам доверия (Я. Алган, П. Агийон, Р. Крамер, А.Б. Купрейченко, А.К. Ляско, И.А. Переверзева, А. Селигман, Т.П. Скрипкина, С.П. Табхарова, Т. Тайлер, А. Шлейфер, П. Штомпка и др.). В диссертации корректно использованы статистические методы обработки информации (регрессионный анализ, метод многомерного шкалирования, анализ временных рядов), а также социологические методы (опрос, контент-анализ).

Цель и задачи, сформулированные автором, реализуются логично и последовательно в соответствии с разработанным подходом к исследованию социально-трудовых отношений. Каз Е.М. анализирует генезис концепции социально-трудовых отношений; систематизирует и критически оценивает, сформировавшиеся в научном сообществе представления о сущности социально-трудовых отношений; представляет систему аргументов, свидетельствующих об усилении роли доверия как в организации общественной жизни в целом, так и в формировании социально-трудовых отношений на уровне организации; проводит анализ современных структурных и динамических концепций организации и роли феномена доверия в формировании социально-трудовых отношений в них; исследует наличие элементов доверия в классических концепциях мотивации; разрабатывает и апробирует модель мотивации трудовой деятельности, включающую как фактор «доверие», так и ряд параметров,

влияющих на него; исследует роль, которую оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений; предлагает и апробирует методический инструментарий интеграции научного потенциала концепции «доверие» в практику совершенствования социально-трудовых отношений организации.

К наиболее значимым в научном и практическом плане результатам диссертационного исследования Е.М. Каз, обладающим научной новизной, можно отнести следующие положения: предложено авторское определение понятия социально-трудовых отношений, которое опирается на представление о многообразии видов социальных связей и их различной устойчивости; автором определено место концепции доверия в системе знаний о социально-трудовых отношениях; на основе проведенного теоретического анализа выделены долгосрочный и краткосрочный аспекты динамики социально-трудовых отношений; введены понятия «хронотоп» и «хронотип» развития социально-трудовых отношений и обосновано положение о многообразии социально-трудовых отношений в организации. Помимо этого, важным личным вкладом автора можно считать разработку пространственной модели оценки приемлемого уровня доверия в организации. Предложена и эмпирически подтверждена методами экономико-статистического моделирования взаимосвязь между фактически сложившимся уровнем доверия в организации и результатами трудовой деятельности, с одной стороны, и рядом параметров организации (конфигурация, стадия жизненного цикла организации и функциональные особенности ее структурных частей), с другой. Автором, в процессе эмпирического исследования, установлена также тесная взаимосвязь между качествами, приписываемыми руководителю, и уровнем доверия в организации. Заслуживает внимания предложенный в работе методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности, направленный на укрепление сложившегося уровня доверия.

Представленная работа имеет существенную теоретическую и практическую значимость. Основные положения могут быть использованы в учебном процессе, при подготовке программ и учебных курсов для магистров и аспирантов, таких как «Экономика труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения» и др. Разработанный автором подход создает основу для дальнейшего изучения роли доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений. Результаты исследования Е.М. Каз, безусловно, найдут применение в деятельности организаций. Практическая ценность диссертации подтверждена справкой о внедрении результатов кандидатской диссертационной работы на предприятии ООО «Спец Логистик – НК».

Работа прошла серьезную апробацию на 16 конференциях как международного, так и других уровней. По теме диссертации опубликовано 26 работ, в том числе 1 статья в журнале, входящем в базу цитирования Web of Science, 6 статей, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, 19 публикаций в сборниках материалов международных и

всероссийских научных и научно-практических конференций, форумов и симпозиумов. Общий объем публикаций составил 7,2 п.л. Работы написаны без соавторов.

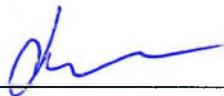
Отдельные результаты диссертационного исследования прошли экспертное обсуждение на VIII Российской Летней школе по экономике труда для исследователей и преподавателей, проходившей с 29 июня по 5 июля 2014 года (организатор – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»).

Исследования автора по теме диссертации было поддержано в 2016 году грантом РГНФ (проект №16-12-70004) «Доверие в исследовании социально-трудовых отношений: концепция и совершенствование кадровой политики организации».

Как научный руководитель подтверждаю высокую научную квалификацию Каз Евгении Михайловны, ее исследовательские качества и научную добросовестность, которые позволили ей получить значимые результаты, обладающие теоретической новизной и практической ценностью и имеющие существенное значение для экономики труда.

На мой взгляд, диссертация Каз Е. М. представляет собой законченное научное исследование, выполненное на высоком уровне, степень обоснованности выводов соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а сама Каз Евгения Михайловна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Научный руководитель  
 профессор кафедры стратегического менеджмента  
 и маркетинга  
 федерального государственного автономного  
 образовательного учреждения высшего образования  
 «Национальный исследовательский  
 Томский государственный университет»  
 (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, (3822) 529-852,  
 www.tsu.ru, rector@tsu.ru), доктор экономических наук  
 (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
 (экономика труда)), профессор

  
 Гага Владимир Антонович

Кафедра стратегического менеджмента и маркетинга:  
 (3822)78-37-66, smip@mail.tsu.ru

07 ноября 2016 г.

