

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОПОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента О.В. Пожарницкой
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)

I. Актуальность избранной темы

Актуальность темы диссертационной работы Каз Е.М. связана с отсутствием исследований роли доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организациях. Теоретическая новизна и методическая сложность поставленной диссертантом задачи потребовали от нее разработки самостоятельного подхода для изучения роли и оценки уровня доверия в организациях и его влияния на формирование социально-трудовых отношений и результативность трудовой деятельности.

В диссертационной работе проводятся необходимые расчеты с использованием методов корреляционного анализа для установления тесноты связей между организационными характеристиками исследуемой компании, уровнем доверия и показателями результативности трудовой деятельности, а также методы многомерного шкалирования – для оценки сложившегося уровня доверия в подразделениях организации.

Автору удалось продемонстрировать наличие значимого взаимовлияния исследуемых параметров. Логичным продолжением исследования явилась разработка методического подхода к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности с учетом роли фактора «доверие» в организации социально-трудовых отношений.

Вышеизложенное свидетельствует об актуальности темы диссертационного исследования Е.М. Каз как с теоретической, так и с практической точки зрения.

II. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертация Каз Е.М. представляет собой законченное, логически выстроенное исследование содержания и роли концепции доверия в формировании социально-трудовых

отношений. Для достижения поставленной цели автор последовательно решает следующие задачи:

- 1) выявляет причины трансформации социально-трудовых отношений;
- 2) исследует роль доверия в организации социально-трудовых отношений в компании;
- 3) проводит анализ современных структурных и динамических концепций организации и роли феномена доверия в формировании социально-трудовых отношений;
- 4) исследует наличие элементов доверия в классических концепциях мотивации;
- 5) разрабатывает и апробирует модель мотивации трудовой деятельности, включающую как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него;
- 6) исследует влияние, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений;
- 7) предлагает и апробирует методический инструментарий интеграции научного потенциала концепции «доверие» в практику совершенствования социально-трудовых отношений организации.

Сформулированные цель и задачи диссертационного исследования определяют структуру работы, в которой выявление сущности и роли фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений в организациях логически переходит в эмпирическое исследование связи параметра «доверие» с результатами трудовой деятельности и внутрикорпоративными факторами, оказывающими на него влияние.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных диссертантом, обеспечивается корректной постановкой задач, глубоким анализом, обобщением, систематизацией фундаментальных научных трудов отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда.

Особого внимания заслуживает подход к формулированию авторского определения социально-трудовых отношений (с. 21-24), определению долгосрочного и краткосрочного аспектов динамики социально-трудовых отношений (с. 37-46), изучению закономерностей и роли

в развитии социально-трудовых отношений фактора «доверие» (с. 51-77), оригинальному исследованию места фактора «доверие» в классических теориях мотивации (с. 92-108). Каждое из указанных научных положений, выносимых на защиту, основано на глубоком изучении соответствующих теоретических работ и их критическом анализе.

К безусловным достоинствам работы следует отнести эмпирическую часть, выполненную на высоком уровне в соответствии с требованиями к современным исследованиям в области социально-экономических наук. Отдельно следует отметить глубокое понимание автором используемых методов и обоснованность их выбора для решения поставленных исследовательских задач.

III. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность сформулированных автором выводов и рекомендаций обеспечивается широким обращением диссертанта к фундаментальным теоретическим положениям концепции социально-трудовых отношений, подробным изложением всех этапов исследования, раскрытием информации о методических основах и содержании проведенных прикладных исследований как в тексте диссертации, так и в приложениях, а также детальным описанием результатов анализа полученных данных.

Результаты диссертационной работы докладывались и получили положительную оценку на российских и международных научно-практических конференциях, были опубликованы в 26 печатных работах общим объемом 7,2 п.л., в том числе 1 статья в журнале, входящем в базу цитирования Web of Science, 6 статей, включенных в Перечень российских рецензируемых научных журналов. Индивидуальный проект диссертанта «Доверие в исследовании социально-трудовых отношений: концепция и совершенствование кадровой политики предприятия» был поддержан грантом РГНФ. Методические рекомендации, разработанные Каз Е.М. были успешно апробированы, что подтверждается справкой о внедрении результатов исследования.

Анализ содержания диссертации свидетельствует, что Е.М. Каз удалось получить ряд новых результатов как с теоретической, так и с практической точек зрения. Одобрения заслуживает авторский подход и система аргументов, используемых ей для обоснования места концепции доверия в теории социально-трудовых отношений. Для достижения указанной цели автор не только исследует сущность данной категории, с привлечением фундаментальных трудов отечественных и зарубежных ученых в области социально-трудовых отношений, но и проводит подробный контент-анализ монографий Г. Минцберга и И. Адизеса, результатом которого является построение пространственной модели оценки приемлемого уровня доверия в организации (с. 82). Каз Е.М. предлагает рассматривать роль доверия в организации социально-трудовых отношений с учетом того, каковы структурные особенности организации, тип ее конфигурации, а также особенности текущей стадии ее жизненного цикла. Помимо этого, диссертант систематизирует существующие знания в области динамики социально-трудовых отношений и разрабатывает оригинальную классификацию в данной области, что позволяет не только понять роль и значение центральной концепции диссертационной работы, но и обосновать направление эмпирических исследований. Разработанный автором подход к анализу особенностей влияния доверия на результаты трудовой деятельности может получить дальнейшее развитие как в исследованиях по экономике труда, так и в смежных областях знания.

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

Диссертационная работа Каз Е.М. обладает как теоретической, так и практической значимостью. В ней успешно решены задачи, связанные с обоснованием места феномена доверия в формировании социально-трудовых отношений, а также выявлен ряд объективных параметров организации, определяющих качество социально-трудовых отношений, складывающихся в различных ее подразделениях. Особо следует отметить результаты проведенного корреляционного анализа, продемонстрировавшего наличие тесных связей между уровнем доверия и результативностью трудовой деятельности. Выводы, полученные в ходе проведенного диссертантом исследования, могут послужить основой для дальнейшего изучения роли феномена

доверия в организации социально-трудовых отношений. Кроме того, они могут быть использованы при отборе претендентов на руководящие должности в подразделения организации с учетом их способности строить доверительные отношения в коллективе. Автор также справедливо отмечает возможность и необходимость исследования роли доверия в развитии социально-трудовых отношений не только на уровне организации, но и на отраслевом, региональном и национальном уровне.

V. Замечания по диссертационной работе

1. Автор в ходе исследования социально-трудовых отношений, приходит к выводу, что границы данного понятия до сих пор не являются устойчивыми, что понимание социально-трудовых отношений в основном сводится к взаимодействиям и взаимосвязям субъектов этих отношений, и что необходимо расширять рамки этих отношений, включая в них не только взаимодействие, но и наиболее устойчивые формы сложных социальных связей (стр. 23-24 диссертации), при этом автор подробно не раскрывает содержание сложных социальных связей. *В связи, с чем возникает вопрос, что охватывает комплекс сложных социальных связей и как определяется устойчивость этих связей?*

2. Требуется уточнение утверждение, что ключевые для классических теорий мотивации трудовой деятельности понятия «регулярность подкрепления», «потребность в отношении с другими людьми», «потребность в росте», «мотивирующие и гигиенические потребности», «значимость», «автономность», «уровень ожидания работника», *опираются на более широкую категорию «доверие»* (стр. 9 диссертации).

3. Анализируя концепции мотивации трудовой (параграф 2.3 диссертации) деятельности, автор сосредотачивает свое внимание на *роли фактора «доверия»* в ведущих концепциях мотивации, конечно же, оригинальность авторского подхода заслуживает внимания, одобрения и сам по себе подход является актуальным в современных условиях. В тоже время, автор делает отдельные выводы о *присутствии механизма доверия* в теориях мотивации трудовой

деятельности, но не в полной мере раскрывает содержательную сторону механизма доверия (стр. 104-108 диссертации).

4. Одним из элементов научной новизны, является положение по разработке модели мотивации трудовой деятельности (стр. 9 диссертации), включающей как фактор «доверия», так и ряд параметров, влияющих на него, из материала диссертации не совсем ясно (стр. 143-149 диссертации), на чем базируется данная модель, принципы построения и возможность прикладного использования в отношении совершенствования социально-трудовых отношений.

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

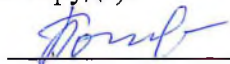
Указанные выше замечания имеют частный характер и не снижают в целом высокую положительную оценку полученных автором научных и практических результатов. Автореферат и опубликованные статьи в достаточной степени отражают основное содержание диссертационной работы. Содержание диссертации соответствует заявленной специальности по следующим пунктам: 5.1 «Теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т. д.), п. 5.3. «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений», п. 5.11. «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений – корпоративный аспект».

Диссертационное исследование Каз Е.М. выполнено на высоком теоретическом и методологическом уровне, отличается логичностью и структурированностью. Работа представляет собой оригинальную, самостоятельную, завершённую и целостную научно-квалификационную работу, в которой изложены новые научно обоснованные решения проблемы формирования и развития социально-трудовых отношений в условиях нарастающих неопределенностей и рисков в экономике в целом и сфере труда в частности, имеющие существенное значение для развития страны.

Диссертация по актуальности тематики, научному содержанию, новизне исследований, обоснованности выводов и практической значимости результатов соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней от 24.09.2013 № 842, предъявляемым к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата наук, 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).

Официальный оппонент

доцент кафедры экономики природных ресурсов федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», кандидат экономических наук (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).



Пожарницкая Ольга Вячеславовна

«2» марта 2017 г.

Сведения об оппоненте:

634050, г. Томск, проспект Ленина, 30, ИПР

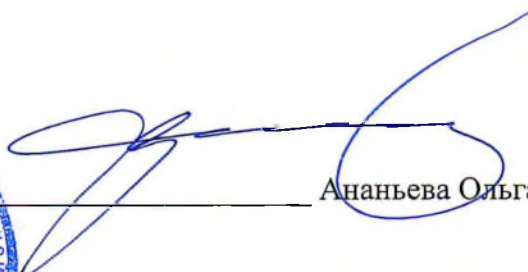
Учебный корпус № 20, офис 335

телефон: +7 (3822) 41-75-98;

электронная почта: rov@tpu.ru;

Личную подпись О.В. Пожарницкой заверяю:

Ученый секретарь Ученого совета НИ ТПУ



Ананьева Ольга Афанасьевна