

СВЕДЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», извещает о результатах состоявшейся 30 марта 2017 года публичной защиты диссертации Каз Евгении Михайловны «Социально-трудовые отношения в организации: динамика развития и фактор «доверие» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) на соискание степени кандидата экономических наук.

На заседании диссертационного совета присутствовало 17 из 24 членов диссертационного совета, в том числе 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

1. Коломиец Т.И. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

2. Нехода Е.В. – ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

3. Беляев В.И. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

4. Бурыхин Б.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

5. Гага В.А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

6. Гринкевич Л.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

7. Земцов А.А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

8. Ищук Т.Л. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10

9. Каз М.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

10. Каячев Г.Ф. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

11. Никулина И.Е. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

12. Овсянникова Т.Ю. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

13. Рощина И.В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

14. Скрыльникова Н.А. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01

15. Ушакова Э.Т. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

16. Хлопцов Д.М. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01

17. Цитленок В.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

В связи с невозможностью присутствия на заседании председателя диссертационного совета доктора экономических наук, профессора Канова Виктора Ивановича (по состоянию здоровья), по его письменному поручению заседание провела заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор Коломиец Татьяна Ивановна.

По результатам защиты тайным голосованием (за – 17, против – нет, недействительных бюллетеней – нет) диссертационный совет принял решение присудить Е.М. Каз ученую степень кандидата экономических наук.

Заключение диссертационного совета Д 212.267.11
на базе федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»
Министерства образования и науки Российской Федерации
по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук
аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 30.03.2017, № 15

О присуждении **Каз Евгении Михайловне**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Социально-трудовые отношения в организации: динамика развития и фактор «доверие»** по специальности **08.00.05** – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 24.01.2017, протокол № 5, диссертационным советом Д 212.267.11 на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, приказ о создании диссертационного совета № 105/нк от 11.04.2012).

Соискатель **Каз Евгения Михайловна**, 1992 года рождения.

В 2014 году соискатель окончила федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

В 2016 году соискатель очно окончила аспирантуру федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

Работает в должности ассистента кафедры стратегического менеджмента и маркетинга в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре стратегического менеджмента и маркетинга федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, **Гага Владимир Антонович**, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», кафедра стратегического менеджмента и маркетинга, профессор.

Официальные оппоненты:

Адова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный технический университет», кафедра менеджмента, профессор

Пожарницкая Ольга Вячеславовна, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», кафедра экономики природных ресурсов, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «**Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева**», г. Красноярск, в своем положительном заключении, подписанном **Подвербных Ольгой Ефимовной** (доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики труда и управления персоналом, и.о. заведующего кафедрой), указала, что 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, 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. В диссертации Е.М. Каз 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 трудовой деятельности, акцентировано внимание на взаимосвязи между деятельностью управленческого персонала по укреплению доверия и характером формирующихся социально-трудовых отношений, разработан практический инструментарий оценки как уровня доверия, фактически сложившегося в организации, так и требуемого, с учетом ряда ситуационных факторов. 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. 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. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в практике бизнеса при принятии решений о ротации руководителей, формировании резерва для ротации. Материалы теоретической части диссертации дают емкое и полное представление о современном состоянии исследований по проблеме социально-трудовых отношений и могут использоваться в преподавании курсов «Экономика труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Соискатель имеет 28 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 26 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 6, статья в зарубежном издании, индексируемом Web of Science – 1, публикаций в сборниках материалов международных и всероссийских научных и научно-

практических конференций, форумов и симпозиумов – 19. Общий объем публикаций – 7,2 п.л., работы написаны без соавторов.

Наиболее значительные научные работы по теме диссертации, опубликованные в журналах, 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:

1. **Каз Е. М.** Мотивация трудовой деятельности: факторы и их оценка рынком труда / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2011. – № 2 (14). – С. 78–82. – 0,3 п.л.

2. **Каз Е. М.** Качественные и количественные методы в исследовании мотивации персонала / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – С. 97–101. – 0,3 п.л.

3. **Каз Е. М.** Реорганизация системы стимулирования труда в компании и роль фактора «динамизм рынка» / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 4 (32). – С. 118–126. – DOI: 10.17223/19988648/31/8. – 0,6 п.л.

4. **Каз Е. М.** Фактор «доверие» в концепциях мотивации трудовой деятельности / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2016. – № 3 (35). – С. 206–218. – DOI: 10.17223/19988648/35/17. – 0,8 п.л.

На автореферат поступили 6 положительных отзывов. Отзывы представили:

1. **А.Г. Ивасенко**, д-р экон. наук, доц., профессор кафедры экономической теории и антикризисного управления Сибирского государственного университета путей сообщения, г. Новосибирск, *с вопросом*: сформулированные в работе положения и выводы о роли доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации, а также факторах и процессах, его обуславливающих, могут быть применены в рамках только одной страны или расширяют проблемное поле экономики труда в целом? *и с замечанием*: утверждение «стабильность социальных структур содействовала повсеместному доминированию уверенности и веры как механизмов организации общественной жизни. Однако усложнение и

динамизм социальных структур, наблюдающийся в течение последних двух столетий, выбили почву из-под этих традиционных элементов общественного устройства» следовало конкретизировать применительно к сфере труда.

2. **Н.Б. Васильковская**, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, *с замечанием*: из текста автореферата не ясно, могут ли полученные результаты быть распространены на организации, занимающиеся различными видами деятельности. 3. **А.В. Шабурова**, д-р экон. наук, профессор кафедры управления бизнес-процессами Сибирского государственного университета геосистем и технологий, г. Новосибирск, *с замечаниями*: тезис «концепция доверия имеет важное значение для экономической науки» следовало представить более развернуто; необходимо уточнить, какую роль в процессе отбора кандидатов на вакантную должность в рамках предлагаемой автором методики играют шкалы, разработанные в рамках «ситуационной модели руководства». 4. **Э.А.о. Гасанов**, д-р экон. наук, доц., заведующий кафедрой экономической теории Хабаровского государственного университета экономики и права, *с замечанием*: требуется более детально пояснить различия между терминами «реальный уровень доверия» и «приемлемый уровень доверия»; в автореферате недостаточно раскрыта методика, использованная автором для исследования связи между качествами, приписываемыми идеальному руководителю, ценностными ориентациями работников и факторами, определяющими доверие. 5. **И.Н. Биктагирова**, канд. экон. наук, доц., доцент кафедры менеджмента Кемеровского института (филиала) Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, *с замечаниями*: в работе не раскрыты пути использования концепции доверия на макро- и мезоуровне, хотя такая проблема упоминается в тексте автореферата; дискуссионным является вопрос о том, насколько приемлемо использовать высказывания посетителей интернет-сообществ в качестве одного из элементов информационной базы исследования. 6. **А.Т. Стадник**, д-р экон. наук, проф., заведующий кафедрой менеджмента Новосибирского государственного аграрного университета, *с замечанием*: требует пояснения вопрос о логике построения матрицы «сложившийся уровень доверия – приемлемый уровень доверия».

В отзывах указывается, что актуальность темы диссертационного исследования Е.М. Каз объясняется незаслуженно малым вниманием, которое уделяется изучению социально-трудовых отношений на микроуровне, по сравнению с объемом аналитических исследований социально-трудовых отношений на макро- и мезоуровне, пробелами в области исследования социально-трудовых отношений в организациях, а также дискуссионностью ряда положений. Каз Е.М. углубляет и расширяет научные знания в области трансформации социально-трудовых отношений за счет привнесения в указанную проблемную область концепции «доверия», ранее при изучении социально-трудовых отношений не исследовавшейся. В диссертации фактор «доверие» выдвигается на роль важного индикатора развития социально-трудовых отношений организации, как на каждом этапе ее жизненного цикла, так и в различных типах конфигураций и структурных частях организации. Особого внимания заслуживает тезис о высокой автономности социально-трудовых отношений на микроуровне и многообразии их типов в рамках одной организации. Указанный тезис не только получил теоретическое обоснование посредством анализа как отечественной, так и зарубежной литературы, но и эмпирическое подтверждение. Автором исследованы роль и место фактора «доверие» в классических теориях мотивации, установлены тесные корреляционные связи на значимом уровне между уровнем доверия и результатами трудовой деятельности, а также между факторами, определяющими доверие, качествами, необходимыми руководителю, и ценностными ориентациями работников. Это позволило выдвинуть и аргументировать тезис о влиянии, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании, и разработать методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», позволяющий не только выявлять подразделения, для роста результативности деятельности которых требуется формирование более высокого уровня доверия, но и повышать его уровень в первичных трудовых коллективах. Полученные результаты и сделанные на их основе выводы обладают новизной и вносят вклад в экономику труда.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что **И.Б. Адова** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, социально-трудовых отношений, мотивации трудовой деятельности, управления человеческими ресурсами, исследований рынка труда; **О.В. Пожарницкая** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, управления персоналом, человеческого капитала, исследований трудовых ресурсов; **Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева** – крупный научный центр исследований в области экономики труда, мотивации деятельности персонала, подбора персонала, оценки персонала, управления персоналом, управления человеческими ресурсами, качества трудовой жизни, кадрового планирования, рынков труда.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены результаты, обладающие научной новизной:

Доказана роль фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений на микроуровне, что содействует дальнейшему развитию указанной теории и расширяет проблемное поле экономики труда (С. 33–37; С. 46–49). *Обосновано* значение средовых факторов (конфигурация, текущая стадия жизненного цикла организации, особенности ее структурных частей) в формировании доверия и обусловленное этим многообразие социально-трудовых отношений и их автономность в рамках отдельной организации (С. 51–77). *Предложено* определение социально-трудовых отношений как комплекса сложных социальных связей субъектов этих отношений по поводу осуществления трудовой деятельности, опирающееся на представление о множественности видов социальных связей в трудовой сфере и их различной устойчивости (С. 21–24).

Социально-трудовые отношения на уровне организации рассмотрены в динамике, что позволило *ввести* в научный оборот новые для экономики труда понятия: «хронотоп социально-трудовых отношений» (С. 78–79; С. 83) и «хронотип социально-трудовых отношений» (С. 87). Первое фиксирует устойчивую общность свойств социально-трудовых отношений, обусловленную текущей стадией жизненного цикла организации, ее конфигурацией и

функциональными особенностями отдельных структурных частей. Второе – многообразие сложившихся в научном знании представлений о развитии социально-трудовых отношений во времени. *Выделены* следующие хролотипы развития социально-трудовых отношений: линейно-эволюционный; линейно-эволюционно-инволюционный; циклический; хаотический (С. 87–92).

Установлено, что понятие «доверие» неявно присутствует в содержании таких категорий, традиционных для различных школ мотивации деятельности, как «регулярность подкрепления» (подкрепляющие теории); «потребность в отношении с другими людьми», «потребность в росте», «значимость», «автономность» (диспозиционные теории); «уровень ожиданий работника» (когнитивные теории), что позволило рассматривать фактор «доверие» в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности (С. 92–103; С. 111–113). *Обоснована* важная роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом: анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд, что позволило *разработать* прикладной инструментарий совершенствования социально-трудовых отношений для этапа «отбор персонала» (С. 104–108; С. 128–141).

Разработана и эмпирически *подтверждена* модель мотивации трудовой деятельности (С. 113–117), в которую в качестве самостоятельных элементов включены фактор «доверие» и ряд средовых параметров, влияющих на него. Модель позволила *выявить* тесные корреляционные связи на значимом уровне между уровнем доверия, фактически сложившимся в первичных трудовых коллективах, и результатами трудовой деятельности сотрудников организации (С. 114), а также между приемлемым уровнем доверия, определяемым такими параметрами как тип конфигурации, стадия жизненного цикла организации, функциональные особенности ее структурных частей и уровнем доверия, фактически сложившимся в трудовом коллективе, что не только *подтверждает* ее достоверность, но и *обоснованность* сформулированных в диссертации теоретических положений о роли фактора «доверие» в трудовой деятельности (С. 115).

Доказано, с опорой на результаты статистического анализа, положение о существенном влиянии руководителей всех уровней на построение доверительных социально-трудовых отношений в коллективе (С. 118–127), что позволило *разработать* и *апробировать* методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», опирающийся на оценку уровня доверия (С. 141–149). Он включает две процедуры: оценка степени востребованности механизмов доверия в подразделении и специально организованная процедура анкетирования претендентов на должность руководителя, позволяющая выявить, в какой мере они в своей деятельности опираются на ресурс доверия.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

расширены объяснительные возможности теории социально-трудовых отношений на основе использования научного потенциала концепции доверия. Это позволило *обосновать* целесообразность исследования социально-трудовых отношений на микроуровне в границах пространства, образуемого факторами: конфигурация организации; особенности ее структурных частей; временной фактор (стадия жизненного цикла организации) и аргументировать высокую автономность социально-трудовых отношений на микроуровне, многообразие их типов в рамках одной организации;

расширено понятие «социально-трудовые отношения», рассматриваемое как комплекс сложных социальных связей субъектов этих отношений по поводу осуществления трудовой деятельности;

доказана необходимость расширить модель мотивации трудовой деятельности, включив в ее содержание фактор «доверие». *Показано*, что данный фактор устанавливает связь между параметрами трудовой среды и результатами трудовой деятельности, а потому претендует на роль пропущенного звена в теориях мотивации;

введены в научный оборот понятия «хронотип социально-трудовых отношений» и дана их классификация, а также понятие «хронотоп социально-трудовых отношений».

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработан и апробирован в компании ООО «Спец Логистик-НК» (официальный дистрибьютор компании «PepsiCo, Inc» в Томской области) методический подход к организации процесса ротации руководителей в подразделениях компании, ориентированный на повышение уровня доверия в первичных трудовых коллективах, совершенствование социально-трудовых отношений и повышение результативности деятельности организаций, который должен стать важным элементом системы управления доверием;

определены факторы, оказывающие воздействие на уровень доверия в организации и результаты трудовой деятельности сотрудников;

разработана методика оценки реального уровня доверия, сложившегося в подразделениях и первичных трудовых коллективах организации;

разработана методика картирования «условий взаимодействия», позволяющая выявить подразделения, наиболее остро нуждающиеся в укреплении доверия.

Научные и практические исследования автора были поддержаны в 2016 году грантом РГНФ (проект №16-12-70004) «Доверие в исследовании социально-трудовых отношений: концепция и совершенствование кадровой политики организации».

Рекомендации об использовании результатов диссертационного исследования. Результаты теоретических исследований могут стать основой для дальнейшего изучения поставленных в работе проблем, а предложенный в диссертации методический подход может быть использован в практической деятельности организаций для картирования подразделений с низким уровнем доверия; при отборе претендентов на вакантные должности; формировании резерва для ротации руководителей. Это будет содействовать повышению устойчивости социально-трудовых отношений и результативности трудовой деятельности. Они также применимы в образовательном процессе вузов при подготовке магистров и аспирантов по соответствующим профильным направлениям и при чтении курсов «Экономика труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

результаты получены путем применения современных методов исследования, соответствующих цели и задачам работы;

положения диссертации основываются на изучении и обобщении представительного объема научных работ отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и смежных отраслей знания, в том числе теории социально-трудовых отношений, концепции гуманизации труда;

идеи автора базируются на принципах ситуационного подхода, теории человеческого капитала, теоретических положениях в области мотивации трудовой деятельности и их критическом анализе, динамической и структурной концепции организации. Диссертация построена на достоверных проверенных фактах, сочетании качественных и количественных методов исследования и согласуется с опубликованной информацией по теме исследования;

достоверность работы подтверждается использованием современных методик сбора и обработки информации, в том числе при помощи пакетов прикладных программ статистического анализа данных; апробацией полученных научных результатов.

Личный вклад соискателя состоит в: непосредственном участии в процессе исследования на всех этапах подготовки диссертации; формировании теоретических положений; подборе и анализе источников информации; самостоятельной разработке методического инструментария исследования, планировании и проведении эмпирических исследований; сборе и анализе обширного аналитического материала; оригинальной интерпретации результатов работы; личном участии в апробации результатов исследования; разработке предложений и рекомендаций; подготовке публикаций по выполненной работе.

Диссертация соответствует пункту 9 Положения о присуждении ученых степеней, является научно-квалификационной работой, в которой содержится новое научно обоснованное доказательство путей формирования и развития социально-трудовых отношений, раскрывающее роль фактора «доверие», а также предложена методика отбора претендентов на вакантные должности, опирающаяся

на принципы ситуационного подхода и научный потенциал концепции «доверие» в развитии социально-трудовых отношений, имеющие существенное значение для обеспечения социально-экономического роста отечественной экономики.

Диссертация отвечает критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней для диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

На заседании 30.03.2017 г. диссертационный совет принял решение присудить **Каз Е.М.** ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 17 человек, из них 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовал: за – 17, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Заместитель председателя
диссертационного совета



Коломиец Татьяна Ивановна

Ученый секретарь
диссертационного совета



Нехода Евгения Владимировна

30 марта 2017 г.

