

## Отзыв

на автореферат диссертации Кравцевича Сергей Витальевича на тему  
«Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы в условиях  
несовершенной конкуренции на российском рынке труда», представленной на соискание  
ученой степени доктора экономических наук  
по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика  
(8. Экономика народонаселения и экономика труда)

Рынок труда – сложная система, характеризующаяся специфическими характеристиками товара (рабочей силы), противоречивыми интересами субъектов (работодателей и наемных работников), сильным влиянием на экономические, социальные и политические процессы в обществе. Рыночные отношения в сфере труда проявляются в специфических требованиях к его субъектам. Именно высокий уровень конкурентоспособности рабочей силы является условием реализации стратегии развития российской экономики. Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы призвано обеспечить эффективное функционирование рынка труда, социальную стабильность, благоприятные условия для воспроизводства рабочей силы, а также поступательного развития социально-экономической системы в целом.

Проблемы повышения конкурентоспособности рабочей силы находятся в фокусе внимания отечественных и зарубежных исследователей. В то же время, отсутствует единая общепризнанная методология оценки и прогнозирования развития конкурентоспособности рабочей силы в масштабах страны и ее регионов. Можно констатировать наличие серьезных диспропорций и противоречий в развитии конкурентоспособности рабочей силы и ее воспроизводства в России. Такие проблемы как бедность работающего населения и прекаризация труда, теневая занятость, старение и дефицит кадров, ухудшение здоровья работников и многие другие свидетельствуют о недостаточной эффективности мер государственного регулирования условий воспроизводства рабочей силы и формирования ее конкурентоспособности. Таким образом, тема диссертационного исследования С.В. Кравцевича характеризуется научной актуальностью и практической значимостью.

Целью диссертационного исследования С.В. Кравцевича является научно-методологическое обоснование подходов к государственному регулированию конкурентоспособности рабочей силы, а также разработка концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы по ее воспроизводству на российском рынке труда (С. 6 автореферата). В диссертационной работе проверяется гипотеза о том, что в условиях несовершенной конкуренции повышение качества воспроизводства рабочей силы достижимо в результате государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда (С. 8). Диссертационная работа имеет логичную структуру, позволившую реализовать поставленные цель и задачи исследования, проверить выдвинутую гипотезу.

Достоверность и обоснованность полученных результатов исследования обеспечивается логикой изложения материала и использованием обширной теоретической базы (при подготовке работы использовано 515 источников), применении системного и комплексного подходов к анализу проблем конкурентоспособности рабочей силы, использовании широкой палитры методов научного познания. Следует отметить эмпирическую базу исследования, включающую официальные данные статистической отчетности РФ, законодательную и нормативную базу, а также материалы собственных исследований автора.

Представленная к защите диссертационная работа – результат многолетних исследований, это иллюстрирует список научных работ диссертанта. По теме диссертационного исследования автором опубликовано 29 научных работ, в том числе 9

монографий и 20 статей в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК РФ.

К наиболее значимым научным результатам диссертационной работы С.В. Кравцевича, на наш взгляд, относятся следующие:

1. Развитие понятийно-категориального аппарата конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. При рассмотрении конкуренции на рынке труда обоснована понятийно-категориальная трилогия, которая характеризуется наличием диалектических связей составляющих ее понятий: «конкуренция», «конкурентоспособность» и «конкурентное преимущество». Методологически значимым является выделение типов конкуренции: асоциальной и социальной, активной и пассивной, односторонней и двухсторонней. Понятие «конкурентоспособность рабочей силы» раскрывается с позиции ситуационного подхода как способность работников отвечать требованиям работодателей к качеству их рабочей силы, а с позиции институционального подхода – как особенность институциональной среды взаимодействия работников и работодателей по обмену рабочей силы на заработную плату.

2. Обоснование экономической концепции развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, определяющей развитие под влиянием мер государственного регулирования в направлении от асоциальных форм конкуренции к социальным формам. Раскрытие диалектичности развития конкурентоспособности рабочей силы, когда ее отличительным признаком становится смена совокупности требований работодателей к качеству рабочей силы, а критерием эффективности регулирования становятся полученные работниками конкурентные преимущества.

3. Установление причинно-следственной взаимообусловленности несовершенной конкуренции на российском рынке труда и конкурентоспособности рабочей силы (табл. 2, С. 21-22). Разработка методического подхода к количественному анализу конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда с выделением двух групп показателей гибкости рынка труда: эластичности, характеризующей ценности поведения и мотивы принятия решений работников; и дифференцированности, описывающих эффективность государственных и институциональных механизмов регулирования рынка труда. Выделение статистически наблюдаемых показателей, которые позволяют фиксировать и анализировать конкурентоспособность рабочей силы (показатели безработицы, занятости, производственного травматизма, заболеваемости и смертности трудоспособного населения, образованности и трудовой мобильности занятого населения).

4. Разработка индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, компонентами которой выступают параметры рабочей силы: «здоровье», «образование», «трудовая мобильность», представленные системой статистических показателей. Обобщение основных тенденций и форм проявления несовершенной конкуренции на российском рынке труда (увеличение неформального сектора экономики, распространение теневой занятости и оплаты труда, старение кадров, дефицит кадров, прекаризация труда и др.). Обоснование основных признаков проявления несовершенной конкуренции: цикличность, сегментация проявления, относительность. Практическая ценность индикативной модели состоит в возможности количественного анализа конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда. Важно, что авторская модель измерения конкурентоспособности рабочей силы основана на показателях отечественной экономической статистики и не требует специальных трудоемких методов получения информации.

5. Развитие методологических подходов к количественной оценке конкурентоспособности рабочей силы на основе использования категории «вероятность» для интерпретации свойства относительности, апробация предложенного подхода в эмпирическом исследовании. Обоснование необходимости реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы в рамках функций государственного

регулирования, что позволит разрешить главные проблемы воспроизводства рабочей силы (отставание темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы и усиление дифференциации заработных плат работников по отраслевому, территориальному и профессиональному признакам).

6. Разработка механизма влияния конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на ее воспроизводство: негативные социально-экономические явления, порождая несовершенные конкурентные условия пребывания работников на рынке труда, воздействуют на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы. Раскрытие диалектики воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции: неспособность рабочей силы в удовлетворении спроса на труд и в формировании предложения труда сопровождаются усилением несовершенной конкуренции, что приводит к снижению качества рабочей силы и несбалансированности ее воспроизводства. Обоснование необходимости построения модели государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда и выработки комплекса мероприятий по ее регулированию.

7. Разработка авторского методического подхода к оценке конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда на основе поведенческого и институционального подходов к ее анализу. Оценка конкурентоспособности выстроена на диалектическом переходе конкурентных преимуществ как ценностных ориентиров, лежащих в основе адаптивного поведения работников на рынке труда, в конкурентоспособность рабочей силы, как свойства, определяющегося профессионально-квалификационным уровнем работника и его востребованностью на рынке труда. Особенности авторского подхода – это включение в анализ конкурентных преимуществ, а также использование статистико-математических методов. Авторская методика апробирована, сделаны выводы о динамике конкурентоспособности рабочей силы по федеральным округам РФ. Реализация предложенной методики позволила автору продемонстрировать неэффективность существующих подходов к регулированию конкурентоспособности рабочей силы и подтвердить необходимость переходом от превентивных к прогностическим мерам регулирования, направленным на устранение адаптивного поведения работников и работодателей на рынке труда и переходу к целеполагающему поведению.

8. Разработка модели государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, включающей комплекс мер государственного регулирования. Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы направлено на увеличение уровня заработных плат работников, обеспечение гарантии своевременности выплаты заработных плат, обеспечение равномерности распределения рабочей силы и оплаты труда работников (по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам), повышение уровня жизни и снижение социального неравенства работников, повышение их социального статуса в системе социально-трудовых отношений. Разработаны конкретные целевые меры государственного регулирования (табл. 3, С. 35). Предложенные меры предполагают комплексное совершенствование миграционной, налоговой, социально-экономической, административно-правовой государственных политики, реализация которых будет способствовать повышению конкурентоспособности и качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда.

Таким образом, на основе глубокого теоретического анализа поставленной проблемы автором разработан и реализован методологический подход к исследованию динамики конкурентоспособности рабочей силы в России, обоснованы меры по совершенствованию государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы и условий ее воспроизводства.

Вместе с тем, не снижая общей ценности работы и значимости результатов исследования, следует отметить ряд дискуссионных вопросов:

1. Автор отмечает, что «субъективность в требованиях работодателей к качеству рабочей силы и не востребованность рабочей силы, располагаемой работниками,

способствуют распространению несовершенной конкуренции на российском рынке труда и влечет за собой неэффективность воспроизводства рабочей силы» (С. 19). Неясно, что подразумевается автором под субъективностью в требованиях работодателей.

2. В условиях трудоемкой конъюнктуры рынка труда обостряется конкуренция работодателей за ресурс труда. В автореферате не отражена позиция автора по вопросу: должна ли в рамках исследования несовершенной конкуренции на рынке труда рассматриваться конкурентоспособность работодателей в привлечении рабочей силы и их конкурентные преимущества?

3. Автором предложены меры по совершенствованию государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы в России. В частности, предложено увеличение МРОТ до двух размеров прожиточного минимума (табл. 3, С. 37). Проблема повышения МРОТ и обоснования его размеров давно находится в центре научных дискуссий. Возникает вопрос: почему автор считает необходимым повышение МРОТ именно в таком размере и реально ли данное предложение с точки зрения ресурсообеспеченности?

Указанные вопросы не снижают теоретическую и практическую ценность представленного диссертационного исследования.

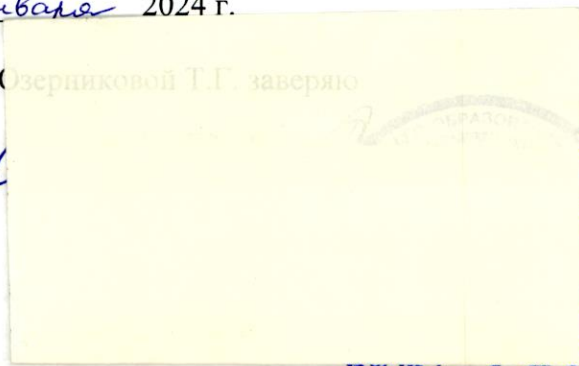
Диссертация С.В. Кравцевича на тему «Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда», судя по автореферату, является законченной научно-исследовательской работой, в результате которой были получены новые результаты, имеющие важное значение для развития теоретических представлений о сущности конкурентоспособности рабочей силы, методологического аппарата ее изучения и государственного регулирования. Диссертационная работа соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, а ее автор, Кравцевич Сергей Витальевич, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда).

Профессор кафедры менеджмента  
ФГБОУ ВО «Новосибирский  
государственный технический  
университет»,

доктор экон. наук, профессор  
«15» января 2024 г.

Татьяна Георгиевна Озерникова

Подпись Озерниковой Т.Г. заверяю



**Контактная информация:**

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный технический университет», 630073,  
г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 20, VI – 1104 – 1106  
Тел.: + 7 383 3462045  
e-mail: [ozernikova@corp.nstu.ru](mailto:ozernikova@corp.nstu.ru), [ozernikova@mail.ru](mailto:ozernikova@mail.ru)