

**Отзыв официального оппонента  
доктора экономических наук, профессора  
Нехода Евгении Владимировны**

на диссертационную работу Кравцевича Сергея Витальевича на тему «Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда», представленную на соискание учёной степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (8. «Экономика народонаселения и экономика труда»)

**Актуальность темы диссертационного исследования.** Выбранная тема диссертационного исследования является актуальной по многим аспектам. Важнейшими составляющими трудового поведения работников являются жизненные, в частности, трудовые ценности. Устоявшиеся взгляды человека на труд во многом определяют его трудовое поведение на рынке труда, выражающееся через отношения как с работодателями, так и с другими работниками и государством. Рыночные отношения между участниками трудового процесса, и принципы, заложенные во взаимоотношения сторон трудовых отношений, не всегда приводят к одновременно взаимовыгодному (рыночному), справедливому (социальному) и благоразумному (цивилизованному) обмену. Во многом принцип или характер обмена на рынке труда определяется общественными и групповыми ценностями и, как правило, связан как с историческими вехами развития общественных отношений (социально-трудовых, в частности), так и с ценностями доминирующих на рынке труда социальных групп. Поколенческая структура присутствующей рабочей силы на рынке труда, доминирование ее отдельных групп в сочетании с условиями и требованиями современного общества к рабочей силе во многом определяют характер протекания рыночных процессов в трудовой сфере, задавая их вектор. В этой связи представляется весьма актуальной научной задачей рассмотреть поведение основных субъектов рынка труда и социально-трудовых отношений – работников, работодателей и государства – с позиций ценностного подхода в рамках экономической категории «конкуренция». Важным становится и вопрос, каким образом ценностные индивидуальные и групповые установки работников влияют на их конкурентное поведение и как последнее влияет на занятость населения?

В современных реалиях российского рынка труда особую актуальность набирает концепция достойного труда. Хотя череда экономических и общественно-политических кризисов на первый взгляд отдаляет реализацию данной концепции, она остается



основной в целеполаганиях к устойчивому социально-экономическому развитию российской экономики. Безусловно, достижение всех аспектов данной концепции было бы идеальным вариантом для российского общества. Но на сегодняшний день движение к достойному труду выступает, скорее, социальным ориентиром в достижении благополучия в обществе. Хотя надо отметить, что в отдельных сегментах рынка труда можно наблюдать реализацию принципов достойного труда, особенно если говорить в сравнительных характеристиках по отношению к средней заработной плате.

Основным барьером реализации концепции достойного труда в Российской Федерации становится несовершенство выстраиваемых социально-трудовых отношений между субъектами на всех уровнях этих взаимоотношений. Таким образом, настоящее исследование представляется своевременным и актуальным. Более того, в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда и доминирования интересов работодателей принцип справедливости в распределении социальных благ, социальный диалог, социальные гарантии, равный доступ различных социальных групп к системам здравоохранения и образования, право на достойные условия труда должны стать основополагающими среди мер государственной политики в сфере труда и направлений государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

**Степень обоснованности и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.** Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, полученных автором, обеспечивается:

- глубокой проработкой теоретического материала, опорой на исследования авторитетных российских и зарубежных ученых по теме диссертационной работы, включая представителей основных школ, подходов и течений экономической мысли;
- использованием достоверной информационной и эмпирической базы исследования;
- обоснованным выбором методологии и методов исследования.

Серьезная проработка соискателем выбранной темы научного исследования подтверждается апробацией положений и полученных результатов на 14-ти международных и всероссийских конференциях и круглых столах. По теме диссертационного исследования автором опубликовано 29 научных работ общим объемом 179,58 п.л. (авторских 165,99 п.л.), в том числе 9 монографий, 20 научных статей в журналах, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК при Минобрнауки России. Следует особо выделить фундаментальную работу (монографию) автора, характеризующую эмпирические результаты исследования: Кравцевич С.В.



Эмпирическое исследование конкуренции в сфере труда (на примере Сибирского Федерального округа): монография / С.В. Кравцевич. Москва: РУСАЙНС, 2018. 846 с.

Значимость и обоснованность проблематики диссертации, достоверность полученных результатов подтверждается принятием к реализации Министерством труда и социальной защиты населения Забайкальского края в виде использования теоретических положений концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы в работе центра занятости населения, а также разработкой программы повышения конкурентоспособности рабочей силы с учетом специфики рынка труда Забайкальского края.

**Новизна научных положений, выводы и рекомендации, сформулированных в диссертации.** Научная новизна диссертационного исследования состоит в обоснованности и разработке научных подходов и положений, методов и механизмов государственного регулирования рынка труда, направленных на повышение конкурентоспособности рабочей силы, конечной целью которого должно стать повышение качества ее воспроизводства.

Определенный научный интерес вызывают выводы автора и соответственно классификация конкуренции на рынке труда по ее парным разновидностям и заключения автора о реалистическом и идеалистическом характере видов конкуренции (С. 36), что находит свою реализацию в отношении выбора мер государственного регулирования рынка труда, выстраивания концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы.

Новизна диссертационного исследования заключается в систематизации научных подходов к анализу конкуренции на рынке труда и выделением двух научных направлений (первый – экономический подход, в рамках школ и направлений экономической теории; второй – социологический подход, который позволяет раскрыть типологию социально-трудовых отношений и исследовать конкуренцию через их типы), расширяющих и дополняющих понимание конкуренции на рынке труда. Предложенный автором теоретико-методологический инструментарий находит свое широкое применение в дальнейших разделах исследования (рис. 1.1.3, С. 45-46).

Важным теоретико-методологическим результатом исследования является обобщение понимания конкуренции с позиций поведенческого, процессуального, ситуационного и институционального подходов. Это позволило автору выделить цепочку взаимосвязанных понятий – конкуренция, конкурентные преимущества и конкурентоспособность, с одной стороны; конкурентная среда, конкурентные условия,



конкурентное поведение, конкурентные процессы, с другой (С. 57-59) – применительно, в том числе и к анализу рынка труда и социально-трудовых отношений.

Выводы соискателя о противоречивости экономической категории «конкуренция» с применением содержательного, комплексного и системного подходов позволили выстроить методологию анализа конкуренции на рынке труда (табл. 1.2.4, С. 68-70). Предложенная методология анализа конкуренции на рынке труда позволяет: 1) анализировать поведение работников и работодателей (разнонаправленных) в сфере социально-трудовых отношений; 2) анализировать институциональную основу отношений работников и работодателей; 3) анализировать институциональную среду, в которой сталкиваются интересы работников и работодателей; 4) анализировать конкуренцию с позиций условий и факторов формирования спроса и предложения на рынке труда.

Интересным, в плане научной новизны, являются выводы автора об экономической и организационной концепциях развития конкуренции на российском рынке труда, которые в теоретико-методологическом аспекте тесно коррелируют с обобщениями о парных разновидностях конкуренции и совокупности содержательных (предметных) подходов к ее анализу. Концепции имеют практическую направленность в том смысле, что позволяют показать – как изменения общественных отношений, активное участие государства в трудовой сфере влияют на конкурентный характер взаимоотношений между работниками и работодателями (табл. 1.3.1, С. 82-84).

Значимым научным результатом исследований является и группировка статистических показателей, характеризующих несовершенную конкуренцию на российском рынке труда, что имеет практическое значение при количественных оценках несовершенной конкуренции (табл. 2.1.1, С. 123-126).

Научный интерес вызывает предложенный соискателем механизм влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы, который увязывает факторные составляющие такого влияния (табл. 2.2.2, С. 156). Результатами факторного анализа несовершенной конкуренции на рынке труда стал вывод соискателя о предмете несовершенной конкуренции, которым в условиях российского рынка труда становится рабочая сила и заработная плата. Это, в свою очередь, позволило сформулировать меры государственного регулирования, направленные на сдерживание несовершенной конкуренции на российском рынке труда (С. 155).

Исследование природы несовершенной конкуренции и цикличность ее проявления, значительная дифференциация регионов России с позиций социально-экономического и демографического развития позволили автору обосновать



целесообразность сегментации отечественного рынка труда по региональному признаку (С. 166–176). Определенный научный интерес вызывают выводы автора о том, что развитие несовершенной конкуренции по регионам Российской Федерации имеет относительно устойчивый характер, поскольку состав сегментных групп по признаку несовершенной конкуренции не меняется на протяжении исследуемого периода (С. 187).

Научной новизной обладают выводы соискателя по раскрытию содержания влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы. На российском рынке труда отмечается отставание темпов роста уровня заработных плат от темпов необходимого уровня воспроизводства рабочей силы, отмечается глубокая дифференциация заработных плат работников по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам (С. 206-207).

К научному результату диссертационного исследования относится и обоснование необходимости разработки и реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы, как качественно нового подхода к регулированию рынка труда в части занятости населения (С. 218-219).

Для практики государственного регулирования рынка труда, а также повышения эффективности воспроизводства рабочей силы важное значение имеет рассмотренный автором механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы на ее воспроизводство. Рассмотрение действия механизма с позиций двух подходов к анализу конкуренции – поведенческого и институционального – имеет практическое значение в целевом выборе мер государственного регулирования рынка труда в аспекте повышения конкурентоспособности рабочей силы (табл. 3.3.2, С. 233, С. 237).

Практический интерес вызывает вывод автора о том, что по своему содержанию конкурентные преимущества работников определяют стратегию их конкурентного поведения. Специфика отечественного рынка труда состоит в том, что стратегии конкурентного преимущества формируются на индивидуальном уровне, что, собственно, и определяет адаптивный характер социально-экономического поведения работников, а значит и несовершенную конкуренцию. Это приводит к тому, что достигнуть социального благополучия возможно в большей степени через неформальную занятость или через занятость в секторе «малого предпринимательства», или в организациях с отклоняющимися от норм условиями труда (С. 269).

К полученным научным результатам относятся выводы соискателя об универсальной статусной конкурентоспособности рабочей силы. Это предполагает возможность для работников отвечать разносторонним требованиям работодателя и соответственно сопровождается адаптивным конкурентным поведением,



превентивностью мер государственного и институционального регулирования рынка труда. Достижение же свойства конкурентоспособности происходит за счет таких качественных характеристик работника, как образование и трудовая мобильность. Данный вывод имеет практическое значение в части целевого выбора мер государственного регулирования рынка труда (С. 281-282).

Научный интерес вызывает заключение соискателя о синергетическом эффекте модели регулирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. В модели обосновывается возможность качественных переходов конкурентных преимуществ работников в конкурентоспособность и обратно в результате управляющего воздействия со стороны государства. Свое практическое применение данный эффект находит в выстраивании системы оценок регулирующего эффекта, когда по состоянию показателей конкурентоспособности можно делать вывод о результативности формирования целеполагающего конкурентного поведения (взамен адаптивному), а по наличию конкурентных преимуществ – конкурентоспособности рабочей силы (востребованности рабочей силы) (рис. 4.1.2, С. 249-251).

В диссертации аргументируется положение о необходимости разработки комплекса мер государственного регулирования заработной платы как основной предметной характеристики несовершенной конкуренции на рынке труда. В частности, рассмотрены действующие государственные и институциональные механизмы по регулированию заработной платы работников и предложены меры по их совершенствованию, которые направлены на реализацию концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы, и, как следствие, позволяют решать проблемы качества воспроизводства рабочей силы (С. 292-309).

Значимым научным результатом диссертационной работы является и предложенный комплекс мер государственного регулирования рынка труда (табл. 4.3.1, С. 312-314). Предложенный комплекс мер может быть интегрирован в существующие направления государственного регулирования рынка труда, и таким образом способствовать усилению целенаправленного воздействия по снижению уровня дифференциации оплаты труда работников и способствовать повышению качества воспроизводства рабочей силы.

#### **Теоретическая и практическая значимость основных результатов исследования**

Теоретическая значимость исследования заключается в дальнейшем развитии теоретических и методологических подходов к анализу рынка труда в части конкурентоспособности и воспроизводства рабочей силы, в развитии научно-



методических подходов к государственному регулированию рынка труда в части разработки авторской концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы и выработке научно-обоснованного комплекса мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силой.

Практическая значимость представленной работы заключается в возможности применения разработанной автором концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы и комплекса мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда.

#### **Рекомендации по использованию материалов, результатов и выводов исследования**

Выводы и рекомендации могут быть использованы федеральными и региональными органами власти при формировании государственной политики в сфере труда и социально-трудовых отношений, а также компаниями в процессе разработки корпоративных кадровых политик в части повышения конкурентоспособности рабочей силы и совершенствования политики в системе социально-трудовых отношений. Отдельные положения диссертационного исследования могут лечь в основу совершенствования нормативного и правового регулирования рынка труда, заработной платы. Материалы диссертации могут использоваться в преподавании таких дисциплин, как «Экономика труда», «Рынок труда», «Социально-трудовые отношения», а также при подготовке специальных курсов по проблемам экономики труда.

**Замечания и вопросы к диссертационной работе.** Отмечая актуальность, новизну и значимость основных выводов и результатов работы для теории и практики, отмечу ряд замечаний и дискуссионных вопросов.

1. В первой главе, в частности в п. 1.1. и п. 1.2, автор подробно исследует категории «конкуренция» и «несовершенная конкуренция», в т.ч. применительно к рынку труда. Использует два подхода к исследованию конкуренции (в рамках школ и направлений экономической теории, и в рамках системы социально-трудовых отношений). Возникает вопрос – почему на рынке труда явно выражена «несовершенная конкуренция»? На основании чего автор делает такой однозначный вывод? Во введении автор отмечает, что специфичность рынка труда заключается в «неотделимости товара "рабочая сила" от его носителя "работника", достижение взаимовыгодного обмена между работником и работодателем невозможно» (С. 5). Между тем, неоклассика говорит об обратном (так, согласно неоклассической модели спроса и предложения на рынке труда «работники отличаются высокой мобильностью, они остаются у работодателя только в том случае, если он предлагает им наиболее предпочтительную



комбинацию заработной платы, режима и местонахождения работы и т.д.; в противном случае они переходят туда, где их квалификации и усилия оцениваются выше, и могут совершать такие переходы хоть каждый день» / *цит. по:* Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация, менеджмент. СПб.: Экономическая школа, 1999. Т. 2. С. 9).

А в системе социально-трудовых отношений наряду с конкуренцией, различают такие типы, как «партнерство», «патернализм», «солидарность», «субсидиарность» и др. И на уровне компаний и даже стран распространение этих типов не редкость.

2. В диссертации автор, хотя и достаточно эскизно, касается вопросов человеческого капитала. Возникает вопрос – нет ли противоречий в том, что работодатели часто вынуждены инвестировать, особенно в специфический человеческий капитал, повышать заработную плату, улучшать условия труда, инвестировать в повышение квалификации работников, и выводами автора о доминировании несовершенной конкуренции на рынке труда?

3. Автор в своей работе исследует стандартные отношения между наемным работником, работодателем, государством. Между тем, сегодня быстрыми темпами растет нестандартная занятость, нетипичные социально-трудовые отношения. Например, быстрыми темпами растет платформенная занятость (по разным оценкам в России от 12% до 16% всех занятых). В условиях платформенной занятости работники и работодатели одновременно выступают и в качестве заказчика, и исполнителя при посредничестве платформ. Платформенные работники могут обладать значительной автономией и диктовать условия относительно вознаграждения, условий труда, планирования собственной карьерной траектории. Однако в условиях платформенной занятости можно наблюдать и нетипичные, новые, проблемы. Возникает вопрос – почему автор вообще обошел стороной эти новые тенденции на рынке труда, во взаимоотношениях между работниками и работодателями. Как показывает реальная практика, меры государственного регулирования нетипичной занятости и нестандартных социально-трудовых отношений также запаздывают.

В связи с этим, в заключительной главе меры государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы достаточно стандартны, не детализированы (например, даже по сегментам, в разрезе региональных рынков труда).

4. Не совсем удачно, на мой взгляд, является отсылка автора в тексте диссертации на Приложения 1, 2 (С. 187, 188, 189), Приложения 3, 4 (С. 266, 267, 273) монографии. Монографии в открытом доступе нет, поэтому целостного представления о целях, гипотезе и результатах проведенного эмпирического исследования получить не удалось.



5. В ряде таблиц нет ед. измерения (например, табл. 2.2.1), нет ссылок на статистические данные, откуда взяты – из каких источников информации (например, табл. 2.2.1, рис. 2.2.1, табл. 3.2.1 и далее неоднократно по тексту).

6. В диссертационной работе имеются: 1) методологические неточности; 2) терминологические неточности; 3) избыточная терминология, не добавляющая смыслов и содержательности к основным выводам автора. 1) Например, «общественная формация – рыночные отношения» (С. 38 и далее по тексту встречается не один раз), рыночная формация. Между тем, формация – термин марксистской политической экономии, и у К. Маркса нет «рыночной формации». Или, например, автор оперирует понятием «товар рабочая сила и стоимость рабочей силы» в рамках неоклассического направления. Однако, согласно неоклассическому направлению, «услуга труда» выступают объектом купли-продажи на рынке труда. 2) «Конкуренция в социально-трудовых отношениях» (С. 4 и далее по тексту встречается не один раз). Скорей, речь идет о типологии социально-трудовых отношений, и одной из разновидности – конкурентный тип социально-трудовых отношений. 3) Автор в работе не раз использует сочетания «диалектико-идеалистический подход» (например, на С. 50, 51, 54, 62, 65) и «диалектико-материалистический подход» (С. 54), «диалектика трилогии понятий...».

В работе также достаточно большое количество стилистических опечаток и опечаток в словах.

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

На основании вышеизложенного можно заключить, что полученные Кравцевичем С.В. научные результаты обладают научной новизной и имеют практическое значение. Диссертационная работа представляет собой самостоятельно выполненную и законченную научно-квалификационную работу. Полученные научные результаты послужили основой для важных теоретико-методологических выводов и научно-практических рекомендаций в отношении решения значимой народнохозяйственной проблемы повышения качества воспроизводства рабочей силы.

Диссертационная работа выполнена в соответствии пп. 8.12, 8.13, 8.14, 8.16 Паспорта научных специальностей Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда).

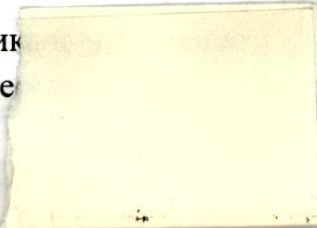
Автореферат соответствует тексту диссертации. Диссертационная работа соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении учёных степеней,



утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени доктора наук, а ее автор Кравцевич Сергей Витальевич заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (8. «Экономика народонаселения и экономика труда»).

Официальный оппонент

Директор Института экономики и менеджмента,  
заведующий кафедрой  
стратегического менеджмента и маркетинга  
Национального исследовательского  
Томского государственного университета,  
доктор экономических наук (08.00.05 – Экономика  
народным хозяйством (экономика труда)), профе



Е.В. Нехода

*Сведения о лице, предоставившем отзыв:*

Нехода Евгения Владимировна, доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента, заведующий кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга (по совместительству), федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

*Контактная информация:*

Адрес: 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 36

Телефон: +7 (3822) 785-630

E-mail: [iem@mail.tsu.ru](mailto:iem@mail.tsu.ru)

20.02.2024

