ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 46.1.001.01,
созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело №_____
решение диссертационного совета от 17.11.2026 г. № 53

О присуждении **Скворцову Владимиру Николаевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Развитие социального партнерства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях»** в виде рукописи по специальности 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда) принята к защите «15» сентября 2026 г., (протокол заседания № 50) диссертационным советом 46.1.001.01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, стр. 1. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о создании диссертационного совета №1359/нк от 27 июня 2023 года (с изменениями от 30.04.2026 г. № 359/нк).

Соискатель Скворцов Владимир Николаевич, 1978 года рождения, в 2001 году окончил Волгоградский государственный университет с присвоением квалификации: «Историк. Преподаватель истории» по специальности «История», в 2009 году окончил Волгоградский государственный университет с присвоением квалификации «Маркетолог» по специальности «Маркетинг». В 2020 году завершил обучение в аспирантуре по направлению 38.06.01 Экономика в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (ОУП ВО «АТиСО»).

В период подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук и по настоящее время работает доцентом кафедры экономики труда и демографии экономического факультета ОУП ВО «АТиСО» и в Российском профессиональном союзе работников инновационных и малых предприятий в должности председателя.

Диссертационная работа **«Развитие социального партнерства как фактор совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях»** выполнена в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений».

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, профессор - консультант кафедры экономики труда и демографии экономического факультета ОУП ВО «АТиСО» **Жуков Анатолий Лаврентьевич**.

Официальные оппоненты:

Цёхла Светлана Юрьевна, Заслуженный деятель науки и техники Республики Крым, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»;

Садовая Елена Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий отделом комплексных социально-экономических исследований Центра сравнительных социально-экономических и политических исследований ФГБНУ «Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е. М. Примакова Российской академии наук».

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук (г. Екатеринбург) в своем положительном отзыве, подписанным Кульковой Инной Анатольевной, доктором экономических наук, профессором, Председателем экспертного научного совета в области экономики народонаселения и экономики труда и утвержденном Директором ИЭ УРО РАН, доктором экономических наук, доцентом Лавриковой Юлией Георгиевной, указала, что диссертационная работа Скворцова В.Н. представляет собой самостоятельное законченное научно-квалификационное исследование, в котором решена актуальная научная проблема, имеющая важное значение для развития экономики труда, регулирования социально-трудовых отношений и совершенствования института социального партнерства в секторе малого предпринимательства. В отзыве указано, что в диссертации проведен комплексный анализ теоретических и организационно-экономических аспектов развития социального партнерства на малых предприятиях, исследованы проблемы адаптации трудового законодательства к специфике микробизнеса, а также разработаны научно обоснованные предложения по внедрению адаптированной модели социального партнерства. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

Ведущая организация заключила, что диссертация Скворцова В.Н. соответствует требованиям п.п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации №842 от 24 сентября 2013 г., а ее автор – Скворцов Владимир Николаевич – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. – «Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)».

Автореферат отражает основные положения диссертации.

Соискатель имеет 15 опубликованных работ по теме диссертации, из них 9 статей – в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, общим объемом 5,8 п.л. (среди которых личный вклад соискателя – 5,1 п.л.) и 1 монография. Опубликованные научные работы Скворцова В.Н. отражают основное содержание диссертации.

Наиболее значимые научные публикации по теме диссертации:

1. Скворцов, В.Н. Специфические особенности организации труда на предприятиях малого бизнеса / В. Н. Скворцов // Труд и социальные отношения. - 2018. - Т. 29, № 4. - С. 26–33; 2. Скворцов, В.Н. Развитие социального партнерства в сфере малого предпринимательства / В. Н. Скворцов // Труд и социальные отношения. - 2020. - Т. 31, № 1. - С. 27–34; 3. Скворцов, В.Н. Роль профсоюзов в повышении эффективности социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях / В. Н. Скворцов // Труд и социальные отношения. - 2020. - Т. 31, № 3. - С. 53–64; 4. Скворцов, В.Н. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях на современном этапе / В. Н. Скворцов // Социально-трудовые исследования. - 2022. - № 1. - С. 128–141; 5. Скворцов, В.Н. Оценка механизма функционирования системы социального партнерства на малых предприятиях / В. Н. Скворцов // Труд и социальные отношения. - 2022. - Т. 33, № 6. - С. 45–54; 6. Скворцов, В.Н. Развитие социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях: монография / В. Н. Скворцов. - Москва: Директ-Медиа, 2023. 136 с.; 7. Скворцов, В.Н. Региональные аспекты занятости: взгляд профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2024. Т.35. №1 С.25-36; 8. Скворцов, В.Н. Социальное партнерство как форма реализации социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Социально-трудовые исследования. 2025. №4. С.111-124.

Недостоверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

На диссертацию и автореферат поступило 8 отзывов, в которых дана положительная оценка работы, подчеркивается ее значимость и актуальность, логика изложения содержания, высокий научный уровень, выраженная теоретическая и практическая значимость результатов исследования, от:

1. **Волковой Ольги Александровны** – доктора социологических наук, профессора, Институт социальной демографии ФНИСЦ РАН. Отзыв положительный. Замечание: в работе недостаточно полно учтена социально-демографическая неоднородность работников малых предприятий. Автор рассматривает наемных работников как относительно однородную группу, тогда как их состав существенно различается по возрасту, полу, семейному положению, состоянию здоровья и уровню образования. Между тем потребности в социальных гарантиях, гибких режимах работы и защите от дискриминации у разных демографических групп неодинаковы: молодые работники в большей степени заинтересованы в профессиональном развитии и карьерных перспективах, женщины с детьми – в гибком графике и социальных отпусках, лица старших возрастов – в устойчивости занятости и охране труда, работники с инвалидностью – в адаптации рабочих мест. Представляется, что учет демографической структуры занятых при разработке типового модульного коллективного договора и адаптированной модели социального партнерства

позволил бы сделать их более адресными и, следовательно, более востребованными как работниками, так и работодателями. Это особенно важно в контексте старения населения и роста дефицита рабочей силы, когда привлечение и удержание работников разных демографических групп становится стратегической задачей для малого бизнеса.

2. Долженко Светланы Борисовны – кандидата экономических наук, доцента, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет». Отзыв положительный. Замечание: в работе недостаточно полно раскрыта связь предлагаемой модели социального партнерства с конкретными механизмами организации оплаты труда и стимулирования производительности на малых предприятиях. Автор справедливо указывает на неудовлетворенность работников размером заработной платы и социальных льгот, однако в типовом модульном коллективном договоре не предусмотрены разделы, касающиеся принципов формирования оплаты труда, ее связи с результатами работы, использования премиальных и стимулирующих выплат. Представляется, что включение в модель рекомендаций по построению эффективной системы оплаты труда, увязанной с производительностью и качеством работы, а также показателей оценки социально-экономического эффекта от внедрения партнерских механизмов существенно усилило бы практическую отдачу исследования.

3. Епишкина Ильи Анатольевича – кандидата экономических наук, доцента, ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта» (РУТ(МИИТ). Отзыв положительный. Замечание: в работе недостаточно полно раскрыта взаимосвязь между развитием социального партнерства и динамикой показателей производительности труда на малых предприятиях. Автор убедительно доказывает, что предлагаемая модель способствует повышению устойчивости трудовых коллективов и росту заинтересованности работников, однако конкретные механизмы влияния партнерских практик на выработку, трудоемкость продукции и эффективность использования рабочего времени остаются мало освещенными. Усиление этого аспекта, например, за счет включения в модель целевых индикаторов производительности труда и методики оценки социально-экономического эффекта от внедрения партнерских механизмов, существенно повысило бы практическую ценность работы для специалистов по производительности труда.

4. Карташовой Ларисы Васильевны – доктора экономических наук, профессора, ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Отзыв положительный. Замечания: 1. В работе заявлен комплексный подход, включающий не только организационно-экономические, но и психологические механизмы. Однако в автореферате недостаточно полно раскрыто, как предлагаемая модель влияет на конкретные HR-показатели: вовлеченность, удовлетворенность трудом, текучесть кадров, лояльность работников. Уточнение этих аспектов усилило бы практическую значимость исследования для специалистов по управлению персоналом. 2. Желательно было бы более четко определить роль внешнего HR-консультанта или территориального куратора в предложенной модульной модели.

5. Масаловой Юлии Александровны – кандидата экономических наук, доцента, ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». Отзыв положительный. Замечание: в работе недостаточно раскрыто, каким образом предлагаемая модель социального партнерства влияет на качественные характеристики человеческих ресурсов малых предприятий – такие, как уровень квалификации, вовлеченность, приверженность организации, готовность к обучению и профессиональному развитию. Автор справедливо указывает, что на 75 % малых предприятий обучение не проводится, а в 20 % случаев работники обучаются за свой счет, однако в предлагаемой модели не предусмотрены конкретные механизмы, стимулирующие работодателей инвестировать в развитие персонала. Представляется, что включение в типовой модульный коллективный договор разделов о профессиональном обучении, наставничестве и планировании карьеры, а также увязка налоговых преференций с фактом повышения квалификации работников существенно усилили бы вклад работы в теорию и практику управления качеством человеческих ресурсов.

6. Полевой Марины Владимировны – доктора экономических наук, доцента, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». Отзыв положительный. Замечания: 1. В работе недостаточно полно раскрыты вопросы организации труда на малых предприятиях. Предлагаемая модель социального партнерства ориентирована преимущественно на согласование интересов сторон, однако такие важные аспекты организации труда, как нормирование, разделение и кооперация труда, проектирование рабочих мест и регламентация трудовых процессов, остаются на периферии исследования. Учет этих факторов мог бы существенно усилить практическую отдачу от внедрения модели, особенно в части роста производительности труда и эффективности использования рабочего времени. 2. При разработке типового коллективного договора для малых предприятий автор не в полной мере учитывает отраслевую специфику условий труда и организации производства. Для предприятий с вредными и опасными условиями труда, сменным режимом работы или сезонным характером деятельности требуются дополнительные разделы и механизмы. Целесообразно было бы предусмотреть возможность отраслевой адаптации типового договора и включить в него рекомендации по организации труда с учетом особенностей конкретных видов экономической деятельности.

7. Герман Марины Викторовны – доктора экономических наук, доцента, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет». Отзыв положительный. Замечания: 1. Несмотря на внушительный объем эмпирической базы (330 респондентов, 23 предприятия в четырех регионах) возникает вопрос об обоснованности выбора именно этих субъектов (Москва, Волгоградская, Псковская, Тульская области) и границ экстраполяции выводов (стр.7). Учитывая огромную региональную дифференциацию в развитии малого бизнеса и институтов гражданского общества, интересно было бы увидеть, насколько предлагаемая модульная модель будет востребована в регионах с иными социально-экономическими и демографическими характеристиками. 2. Автор убедительно доказывает необходимость внедрения института

территориальных кураторов и налоговых преференций для работодателей, участвующих в системе социального партнерства. Однако в автореферате не в полной мере раскрыт механизм оценки бюджетной эффективности предлагаемых налоговых льгот (снижение страховых взносов на 1-2 %) (стр. 21, таблица 9). Требует дополнительного обоснования, как предлагаемые преференции соотносятся с текущими бюджетными ограничениями и не создадут ли они дополнительные риски для устойчивости внебюджетных фондов. 3. В предлагаемом автором методическом подходе к оценке институциональных барьеров и разработке модели сделан акцент на преодоление слабости формальных институтов (отсутствие профсоюзов, кадровый дефицит). При этом за рамками детального анализа остаются вопросы, связанные с цифровизацией социально-трудовых отношений (стр. 22). Интересна позиция автора: насколько предложенная федеральная цифровая платформа социального партнерства сможет компенсировать отсутствие живого доверия и социального капитала в малых коллективах, которые, как справедливо отмечает диссертант, являются ключевыми факторами эффективности? 4. В работе справедливо отмечается слабое взаимодействие с государственными структурами и недостаточная поддержка программ развития малого бизнеса (стр. 22). Однако анализ глубинных институциональных и законодательных ограничений, сдерживающих развитие кооперации и партнерства, мог бы быть более развернутым. Рекомендации органам власти (Минтруду, Минэкономразвития) носят общий характер и не в полной мере учитывают возможное сопротивление со стороны бизнес-сообщества при внедрении обязательных типовых договоров.

8. Назейкина Анатолия Георгиевича – кандидата экономических наук, Председателя Профсоюза работников связи России. Отзыв положительный. Замечания: 1. В работе недостаточно полно раскрыта связь предлагаемой модели социального партнерства с процессами трансформации занятости, в частности с распространением нестандартных и платформенных форм занятости. Малые предприятия все чаще используют гибкие режимы работы, аутсорсинг, привлечение самозанятых и работников по гражданско-правовым договорам. Автор справедливо указывает на подмену трудовых договоров гражданско-правовыми (до 40 %), однако в предлагаемой модели не предусмотрены специальные механизмы регулирования таких форм занятости и их интеграции в систему социального партнерства. Учет этого аспекта усилил бы практическую ценность работы для специалистов по рынку труда. 2. При обосновании институциональной интеграции малых предприятий в отраслевые объединения работодателей автор не в полной мере учитывает региональную дифференциацию рынка труда. Уровень развития малого бизнеса, степень активности объединений работодателей и профсоюзов, а также возможности региональных бюджетов существенно различаются по субъектам РФ. Представляется, что предложенный механизм создания территориальных кластеров и введения квоты на представительство малых предприятий в трехсторонних комиссиях (не менее 20 %) требует более детальной проработки с учетом специфики регионов с разным

уровнем социально-экономического развития. Это позволило бы сделать модель более универсальной и адаптивной.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследованиях социально-трудовых отношений, экономики труда и социального партнерства. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда, обладают необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности и достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов, а также соответствие диссертационной работы установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

— **выявлена специфика влияния социального партнерства** на социально-трудовые отношения в малом бизнесе, заключающаяся в том, что в условиях малого предприятия партнерство утрачивает черты формального института и трансформируется в инструмент персонифицированного согласования интересов, где эффективность регулирования трудовых отношений зависит не столько от наличия формальных процедур, сколько от уровня правовой грамотности, социального капитала и добровольной вовлеченности сторон;

— **раскрыто содержание социального партнерства** как фактора совершенствования социально-трудовых отношений в секторе малого предпринимательства, которое в отличие от крупных предприятий ориентировано на компенсацию институциональной уязвимости работника и работодателя через механизмы прямой коммуникации и неформальные договоренности, что позволило рассматривать социальное партнерство на малых предприятиях в контексте преодоления барьеров его развития;

— **дана комплексная оценка современного состояния системы социального партнерства** на малых предприятиях и систематизированы барьеры ее развития, разделенные на четыре группы (институционально-правовые, организационно-управленческие, социально-психологические, экономические). На основе корреляционного анализа доказан системный взаимосвязанный характер данных барьеров (наиболее тесная связь выявлена между организационно-управленческими и экономическими барьерами с коэффициентом корреляции 0,74);

— **разработана адаптированная модель социального партнерства** для малых предприятий, отличительной особенностью которой является модульная структура (нормативный, функциональный, стимулирующий и информационный модули), обеспечивающая возможность гибкого внедрения элементов партнерства в зависимости от ресурсных возможностей конкретного предприятия без утраты базовых гарантий для работников;

— **определен и обоснован комплекс инструментов** реализации адаптированной модели, включающий внедрение института территориальных

кураторов, разработку типовых модульных коллективных договоров, цифровизацию процедур социального партнерства, введение налоговых преференций и формирование реестра ответственных работодателей;

— **разработаны и обоснованы направления совершенствования** социально-трудовых отношений на малых предприятиях, включающие институциональное (внедрение модульной адаптированной модели), нормативное (внесение дополнений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части введения типового коллективного договора для малых предприятий и цифровой формы присоединения к региональным соглашениям), организационное (создание системы кураторов и цифровой платформы) и стимулирующее (налоговые преференции для работодателей) направления.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- **нивелирован** разрыв между классическими теориями социального партнерства, сформированными для крупного индустриального производства, и реальными практиками регулирования социально-трудовых отношений в современном малом бизнесе;

- **уточнен** понятийный аппарат и предложены авторские дефиниции, отражающие специфику социально-трудовых отношений в малом бизнесе (в частности, «партнерство выживания и развития»);

- **обоснована** необходимость перехода от универсальных субъектных моделей к функциональной модели регулирования социально-трудовых отношений, адаптированной к ресурсным ограничениям малых предприятий.

Указанные результаты дополняют теоретико-методологическую базу для исследований в области совершенствования механизмов социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений.

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

- **осуществлена** комплексная диагностика институциональных барьеров и ограничений развития социального партнерства на малых предприятиях на основе авторского эмпирического исследования;

- **разработана и научно обоснована** адаптированная модель социального партнерства и конкретные инструменты ее реализации, применимые в условиях ограниченных ресурсов;

- **сформулированы** конкретные предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы, включая поправки в Трудовой кодекс РФ (ст. 45, ст. 309.2, введение ст. 309.3), направленные на упрощение процедур участия малого бизнеса в социальном диалоге;

- **разработаны** практические рекомендации для федеральных и региональных органов исполнительной власти (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации), объединений работодателей (РСПП, «Опора России») и профсоюзов (ФНПР) по внедрению института территориальных кураторов и цифровой платформы социального партнерства;

- материалы исследования могут быть использованы в образовательном процессе при подготовке специалистов в области экономики труда, социально-трудовых отношений, управления персоналом и трудового права.

Результаты диссертационного исследования Скворцова В.Н. прошли апробацию и внедрены в деятельность Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий и ряда его социальных партнеров, а также используются в учебном процессе Академии труда и социальных отношений. Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Оценка достоверности результатов исследования состоит в том, что:

- теоретические положения диссертации основаны на достоверных авторитетных и верифицируемых источниках информации, на выводах отечественных и зарубежных исследователей, специалистов в области экономики труда и социального партнерства;

- идея научного исследования базируется на анализе практики регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации, а также на авторском эмпирическом исследовании, проведенном путем анкетного опроса и интервью на 23 предприятиях в 4-х субъектах Российской Федерации;

- использованы современные научные методы сбора и обработки исходной информации, включая системный, институциональный и сравнительно-аналитический подходы, экономико-статистические методы и корреляционный анализ, позволяющие решить важную народнохозяйственную проблему развития социального партнерства на малых предприятиях;

- установлено, что выводы автора соотносятся с результатами исследований других авторов в данной предметной области, ссылки на авторов и источники, используемые при заимствовании информации, оформлены корректно;

- использованы актуальные нормативные правовые акты (Трудовой Кодекс Российской Федерации, федеральные законы, указы Президента и распоряжения Правительства РФ), статистические данные Росстата, ФНС России, Минтруда России и ФНПР.

Личный вклад соискателя в приращение научного знания состоит в непосредственном и самостоятельном осуществлении всех этапов диссертационного исследования, а именно:

- идентификации научной проблемы, формулировании и достижении цели, постановки основных задач;

- сборе, систематизации и критическом анализе теоретических и эмпирических данных;

- организации, проведении эмпирического исследования и обработке его результатов;

- разработке основных положений, вынесенных на защиту, включая адаптированную модель и комплекс инструментов ее реализации;

- апробации полученных результатов диссертации в рамках докладов на научно-практических конференциях и в публикациях.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: 1) в диссертационном исследовании следовало бы более полно раскрыть взаимосвязь между развитием социального партнерства и динамикой показателей производительности труда на малых предприятиях; 2) недостаточно полно показана связь предлагаемой модели социального партнерства с процессами трансформации занятости.

Соискатель Скворцов Владимир Николаевич ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы, аргументированно пояснил позицию по затронутым аспектам, продемонстрировал важность своих научных результатов, а также согласился с замечаниями и конструктивными предложениями, найдя их ценными для дальнейших исследований по проблеме регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.

Достоинством работы является высокий уровень ее теоретических и методологических разработок. Результаты, полученные автором, дополняют и развивают теоретическую базу исследования экономики труда в целом и в вопросах социального партнерства в современной экономике России в частности, а также могут быть использованы при разработке эффективных государственных и корпоративных решений по стимулированию социального диалога и защиты трудовых прав в секторе малого предпринимательства.

Совокупность обоснованных в диссертационном исследовании научных выводов, методических разработок и рекомендаций, их новизна и обоснованность позволяют квалифицировать его как завершенную, самостоятельную, актуальную работу, в которой комплексно исследованы вопросы поставленной научной цели – обоснование направлений совершенствования системы социально-трудовых отношений на малых предприятиях на основе развития социального партнерства, имеющей важное значение для социально-экономического развития страны.

Содержание диссертационной работы и полученные научные результаты соответствуют Паспорту научной специальности 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда), в том числе пункту: 8.19. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной цели и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием логически-структурированного плана исследования, непротиворечивостью методологической базы, последовательностью изложения авторской позиции и взаимосвязью полученных заключений и выводов.

Диссертационное исследование является самостоятельно выполненной научно-квалификационной работой, соответствующей требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор, Скворцов Владимир Николаевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности

5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

На заседании «17» ноября 2026 г. диссертационный совет принял решение – за решение научной задачи, имеющей значение для развития системы социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях в Российской Федерации – присудить Скворцову Владимиру Николаевичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 12 человек, из них 11 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании из 17 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 12, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки Российской Федерации Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук Вашаломидзе Елена Валерьевна

«17» ноября 2026 года