

На правах рукописи



Конакова Ольга Владимировна

**ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУБЪЕКТНО-ОБЪЕКТНЫЙ ПОДХОД
(НА ПРИМЕРЕ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ)**

Специальность: 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук

Челябинск – 2026

Работа выполнена на кафедре инноватики и управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Шмидт Андрей Владимирович (Россия),
профессор кафедры прикладной экономики и маркетинга
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный
университет», г. Челябинск

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Былков Владимир Георгиевич (Россия),
профессор кафедры государственного управления
и управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВО
«Байкальский государственный университет», г. Иркутск

доктор экономических наук, профессор
Долженко Руслан Алексеевич (Россия),
профессор кафедры экономики труда и управления
персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет», г. Екатеринбург

Ведущая организация: федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный университет путей
сообщения», г. Екатеринбург

Защита состоится 08 октября 2026 г. в 13:00 на заседании диссертационного совета 24.2.437.07 по экономическим наукам, созданного на базе ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 87, ауд. 130/36.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»: <https://www.susu.ru/ru/dissertation/24243707-d-21229815/konakova-olga-vladimirovna>.

Автореферат разослан «__» _____ 2026 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
канд. экон. наук, доцент

А.В. Резепин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На фоне ускорения изменений требований к качеству и эффективности выполнения трудовых функций, роста дефицита квалифицированных кадров на промышленных предприятиях обостряется проблема формирования внутрифирменной среды для стимулирования повышения квалификации работников. Инвестиции в развитие персонала компаний-лидеров российской добывающей и металлургической промышленности за последние годы составили от 3,4 до 24,6 тыс. руб. в расчете на одного сотрудника. Исследования, проведенные консалтинговыми агентствами, показали, что 55% компаний обязывают своих сотрудников проходить обучение, включают данный показатель в систему премирования работников организации. Между тем со стороны работников сохраняется отношение к профессиональному развитию как к административно навязанной деятельности, дополнительной нагрузке, не позволяющей своевременно и в полном объеме решать основные производственные задачи, а предприятию – повышать эффективность трудовых процессов. Статистические данные подтверждают: рост производительности труда, наблюдаемый на отечественных промышленных предприятиях за последние 5 лет, обеспечивается за счет применения более производительных техники и технологий. При этом соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы снижается, что приводит к дисбалансу экономических интересов работника и работодателя.

Такая ситуация обусловлена организационными и экономическими условиями, которые не позволяют раскрывать и использовать потенциал сотрудников. В этой связи актуальными становятся исследование теоретических аспектов структуры и содержания среды профессионального развития кадров промышленных предприятий, методических подходов к ее диагностике и разработка практико-ориентированных решений по совершенствованию организационно-экономического инструментария повышения результативности профессионального развития и эффективности труда работников предприятий угольной промышленности.

Степень разработанности проблемы. Тема диссертационного исследования определила необходимость обзора широкого круга вопросов, затрагивающих теоретико-методологические основы и практические аспекты профессионального развития кадров, создания среды и организационных условий на предприятиях, повышения эффективности труда.

Вопросам профессионального развития работников посвящены работы отечественных исследователей Авдеева В.В., Аширова Д.А., Базарова Т.Ю., Беспаловой И.А., Брюховой О.Ю., Будзинской О.В., Егоршина А.П., Ереминой И.Ю., Каштановой Е.В., Кибанова А.Я., Киселевой В.А., Лазич Ю.В., Лобачевой А.С., Масловой Е.В., Митрофановой Е.А., Поваренкова Ю.П., Поповой И.Н., Свистунова В.М., Сотниковой С.И., Старцева В.А., Старцевой Н.Н., Турчинова А.И., Шапиро А.С., Ширинкиной Е.В., Шлендера П.Э., Янченко Е.В. и др.

Теоретические и методические положения оценки эффективности и результативности обучения и профессионального развития кадров раскрыты в трудах Ворониной М.Ф., Герасимовой М.В., Долженко Р.А., Илюшниковой К.К., Киреева В.С., Мусина Д.Р., Пеша А.В., Соловьевой И.А., Сухорученко О.В., Удовидченко Р.С., Bird M., Hogan R., Kirkpatrick D., Phillips J., Stufflebeam D., Tyler R., Warr P. и др.

Средовому подходу к исследованию проблем профессионального развития работников предприятия, в том числе созданию необходимых и достаточных организационных условий, посвящены научные публикации Боковни А.Е., Галтера В.В., Глаза В.Н., Глаз Ю.А., Гоголя А.П., Каза М.С., Капитоновой В.В., Кашника О.И., Мордвиновой Е.Л., Никитина А.А., Питюкова В.Ю., Саяпина А.В., Силкиной Н.В., Шатуновой Т.Е. и др.

Вопросам повышения эффективности и производительности труда, развитию трудовых отношений уделялось внимание Белкиным В.Н., Галиуллиным Х.Я., Гастевым А.К., Генкиным Б.М., Долженко С.Б., Карпушкиной А.В., Колмаковой И.Д., Кульковой И.А., Кучиной Е.В., Лаврентьевой И.В., Лясковской Е.А., Николаевым Н.А., Рачек С.В., Hackman J.R., Neckhausen H., Maslow A., Kanfer R., Vroom V.H и др.

Теоретические вопросы, методические и прикладные разработки, направленные на повышение эффективности труда на предприятиях угольной промышленности, совершенствование деятельности работников угледобывающих предприятий, представлены в исследованиях Азева В.А., Артемьева В.Б., Баева И.А., Великосельского А.В., Волкова С.А., Грибина А.Н., Добровольского А.И., Галиева Ж.К., Галкина В.А., Галкиной Н.В., Захарова С.И., Коркиной Т.А., Килина А.Б., Костарева А.С., Лабунского Л.В., Лапаевой О.А., Макарова А.М., Малышева Ю.Н., Попова В.Н., Полещук М.Н., Рожкова А.А., Трофимовой И.Д., Федорова А.В., Шеломенцева А.Г., Шивырялкиной О.С., Шмидта А.В. и др.

Вместе с тем обобщение теоретической, научно-методической базы показало нерешенность проблем и недостаточность инструментария для формирования субъектно-ориентированной среды профессионального развития кадров предприятий в условиях возрастания неопределенности экономики и дефицита трудовых ресурсов, что определило цель, задачи, объект и предмет исследования.

Цель исследования состоит в совершенствовании теоретико-методических основ формирования среды профессионального развития кадров предприятия для обеспечения роста его результативности и эффективности труда работников.

Для достижения цели исследования потребовалось решить следующие **задачи**:

1. Уточнить содержание понятия «среда профессионального развития кадров», разработать методологический подход к процессу ее формирования для развития компетенций и повышения эффективности трудовой деятельности работников.

2. Разработать методику диагностики среды профессионального развития кадров предприятия, направленную на интегральную оценку степени влияния организационных условий и отношения к ним работников, в совокупности формирующих разные типы среды и инструменты ее развития.

3. Выявить влияние среды профессионального развития кадров предприятия угольной промышленности на параметры результативности профессионального развития работников и эффективность их труда.

4. Разработать организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров и опробовать его на предприятиях угольной промышленности.

Объект исследования – предприятия угольной промышленности, формирующие среду профессионального развития кадров.

Предмет исследования – влияние среды профессионального развития кадров предприятия на эффективность их труда.

Рабочая гипотеза исследования: применение субъектно-объектного подхода к формированию среды профессионального развития кадров позволяет повысить его результативность и эффективность труда работников.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с пунктами паспорта специальностей ВАК 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда): п. 8.15. – «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников»; п. 8.16. – «Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения».

Теоретическую и методологическую основу исследования составили средовой, факторный, деятельностный, кондициональный, морфологический и компетентностный подходы, положения экономической теории труда, человеческого капитала, работы отечественных и зарубежных авторов в области профессионального развития работников.

Методы исследования. Теоретические положения формирования среды профессионального развития кадров предприятия обоснованы с использованием методов сравнительного, системного и функционального анализа, наблюдения, структурно-логического и контент-анализа, обобщения и систематизации данных.

При разработке методического инструментария диагностики среды профессионального развития кадров применены методы социологических опросов и экспертной оценки, хронометража, фотографии рабочего времени, статистической обработки информации (группировки, сравнения, анализа и синтеза), классификации и шкалирования, бенчмаркинга. Для установления зависимостей результативности профессионального развития кадров от состояния среды, а также эффективности труда работников от результативности профессионального развития использованы методы экстраполяции и интерполяции данных, корреляционного, регрессионного и статистического анализа, графический метод.

Апробация результатов исследования осуществлялась с применением методов производственного эксперимента, анкетирования, экономико-статического анализа, обсуждения в научном сообществе.

Информационно-эмпирическую базу исследования составляют данные Федеральной службы государственной статистики, нормативные и законодательные акты, монографии, научные статьи в периодических изданиях, материалы научных конференций, диссертационных исследований, источники в сети Интернет, материалы отраслевого научно-исследовательского института НИИОГР, эмпирические данные о результатах деятельности угледобывающих предприятий, результаты собственных исследований автора.

Наиболее существенные результаты, полученные диссертантом, и их новизна:

1. Уточнено содержание понятия «среда профессионального развития кадров», отличающееся применением принципа двойственности и представлением ее как совокупности организационных условий профессионального развития и отношения к ним работников; разработан субъектно-объектный подход к формированию среды профессионального развития кадров как к процессу взаимного влияния организационных условий на работника (как на объект) и субъектной позиции работника на трансформацию среды – что позволяет расширить возможности развития методического инструментария в направлении как последовательного совершенствования имеющихся, так и освоения новых компетенций работников для эффективного решения текущих и перспективных задач трудовой деятельности (*п. 8.16. паспорта специальности 5.2.3. ВАК*).

2. Разработана методика диагностики среды профессионального развития кадров предприятия, характеризующаяся введением интегральной оценки типа среды (объектно-ориентированная, паритетная, субъектно-ориентированная); обоснована целесообразность

применения комплекса показателей, включающего оценку формальных институтов профессионального развития предприятия для усиления нацеленности на удовлетворение потребностей работников и отношения работников к организационным условиям для нейтрализации рисков снижения качества трудовой жизни – что позволяет определять направления изменений по каждой подсистеме профессионального развития и системы в целом и повысить обоснованность выбора методов формирования среды профессионального развития кадров (*п. 8.16. паспорта специальности 5.2.3. ВАК*).

3. Выявлено влияние среды профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности на его результативность и прирост эффективности труда работников, обоснованы параметры (границы значений) процесса изменения состояния среды профессионального развития, а именно: переход от объектно-ориентированного типа среды к паритетному и затем к субъектно-ориентированному типу сопровождается экспоненциальным повышением коэффициента результативности профессионального развития работников; определена пороговая величина коэффициента результативности профессионального развития работников, достижение которой обеспечивает устойчивый прирост эффективности их труда – что позволяет прогнозировать результаты профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности (*п. 8.15. паспорта специальности 5.2.3. ВАК*).

4. Разработан организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров предприятия, включающий оценочные и преобразующие средства и методы обеспечения повышения результативности профессионального развития. Особенность предложенного механизма заключается в дифференцированном воздействии на организационные условия, формируемые на предприятии, а также на отношение к ним работников, что позволяет обеспечивать повышение эффективности труда работников в результате их профессионального развития (*п. 8.15. паспорта специальности 5.2.3. ВАК*).

Достоверность выводов и результатов обеспечивается представительным объемом исходных данных; корректной формулировкой поставленных задач исследования; достаточной сходимостью теоретических результатов и экспериментальных данных; положительными результатами опробования организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров на предприятиях угольной промышленности.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в расширении научных представлений о среде профессионального развития кадров предприятия, типах среды профессионального развития, характере связи между эффективностью труда работников предприятий угольной промышленности в результате профессионального развития и состоянием среды профессионального развития.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности использования результатов работы – разработанного организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров – в практической деятельности предприятий. Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в образовательном процессе – по направлениям подготовки бакалавров и магистров в таких дисциплинах, как «Экономика труда», «Управление развитием персонала».

Апробация результатов исследования. Результаты исследований и основные научные положения работы докладывались и обсуждались на международных научно-практических конференциях: «Открытые горные работы в XXI веке: результаты, проблемы и перспективы развития» (г. Красноярск, 2017 г.), 50th International Scientific Conference on Economic and Social Development (г. Челябинск, 2020 г.), «Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда» (г. Москва, 2021 г.), «Управление будущим в контуре

экономической и социальной реальности» (г. Челябинск, 2019–2022 гг.), «Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем» памяти академика А.И. Татаркина (г. Челябинск, 2022 г.), «Достойный труд — основа стабильного общества» (г. Екатеринбург, 2022 г.), международном форуме «Евразия 2022: социально-гуманитарное пространство в эпоху глобализации и цифровизации» (г. Челябинск, 2022 г.), всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Актуальные проблемы экономики и управления» (г. Екатеринбург, 2020 г.), всероссийском межвузовском кадровом форуме им. А.Я. Кибанова (г. Москва, 2021 г.), национальной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы» (г. Новосибирск, 2023 г.), научных семинарах НИИОГР (г. Челябинск, 2017–2025 гг.). Практическое внедрение результатов диссертационного исследования осуществлялось на крупных российских угледобывающих предприятиях: ООО «СУЭК-Хакасия», в Филиале АО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Назаровский», в АО «Разрез Тугнуйский».

Основные научные результаты диссертации опубликованы в 22 научных публикациях, в том числе 8 – в рецензируемых научных изданиях из перечня ВАК Минобрнауки РФ или приравненных к ним. Общий объем публикаций составляет 12,4 п.л., в том числе авторских – 5,68 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Текст диссертационного исследования изложен на 177 страницах печатного текста и включает 31 таблицу и 39 рисунков. Список литературы содержит 169 источников.

Во **введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, определены цель и задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна, отмечена теоретическая и практическая значимость работы и представлены сведения об апробации результатов.

В **первой главе** «Теоретические основы формирования среды профессионального развития кадров предприятия» раскрыты содержание, состояние, современные тенденции профессионального развития кадров предприятия, уточнены содержание и структура среды профессионального развития кадров предприятия, приведен обзор научно-методической базы формирования среды профессионального развития кадров предприятия.

Во **второй главе** «Методический подход к оценке влияния среды профессионального развития кадров предприятия на эффективность труда» представлен разработанный комплекс методик, направленных на диагностику среды профессионального развития кадров предприятия; оценку изменения эффективности труда в результате профессионального развития кадров; проведена оценка влияния среды профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности на его результативность и изменение эффективности труда.

В **третьей главе** «Методические и прикладные аспекты формирования среды профессионального развития кадров на предприятиях угольной промышленности» представлены методы формирования среды профессионального развития кадров предприятия, разработан организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров, приведены результаты его апробации на предприятиях угольной промышленности, представлены социально-экономические результаты формирования среды профессионального развития кадров на предприятиях угольной промышленности.

В **заключении** систематизированы основные результаты исследования, приведены выводы и рекомендации по их использованию.

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено содержание понятия «среда профессионального развития кадров», отличающееся применением принципа двойственности и представлением ее как совокупности организационных условий профессионального развития и отношения к ним работников; разработан субъектно-объектный подход к формированию среды профессионального развития кадров как к процессу взаимного влияния организационных условий на работника (как на объект) и субъектной позиции работника на трансформацию среды – что позволяет расширить возможности развития методического инструментария в направлении как последовательного совершенствования имеющихся, так и освоения новых компетенций работников для эффективного решения текущих и перспективных задач трудовой деятельности.

В диссертационном исследовании профессиональное развитие определяется как процесс последовательного совершенствования имеющихся и освоения новых компетенций, необходимых работнику для эффективного решения текущих и перспективных задач трудовой деятельности, проявляющийся в расширении трудовых функций и/или более качественном их выполнении и направленный на повышение эффективности труда работников. Среди факторов, оказывающих воздействие на профессиональное развитие работников предприятия в современных условиях, наибольшее значение приобретает «среда» развития, системно влияющая как на объекты, так и на функционирующие в ней субъекты. Повышение роли среды индуцировало формирование особого направления исследований профессионального развития, известного как «средовой» подход.

На основе обобщения и систематизации существующих в научных публикациях дефиниций понятия «среда развития», в том числе профессиональных кадров, диссертантом выделено четыре ключевых подхода: деятельностный, морфологический, факторный, кондициональный. Выявлено, что в аспекте профессионального развития кадров исследователи используют преимущественно кондициональный подход к определению среды, в рамках которого она рассматривается как совокупность организационных условий для профессионального развития. Вместе с тем существование недостаточных для обеспечения конкурентоспособности предприятий темпов роста результативности профессионального развития и эффективности труда работников предопределило необходимость конкретизации авторского подхода к определению среды профессионального развития кадров.

На основе научных исследований, подтверждающих значимость отношения человека для формирования мотивации к развитию, диссертантом разработан подход к определению среды профессионального развития кадров, концентрирующий внимание на дуалистичности среды, включающей организационные условия профессионального развития и отношение к ним работников. Под организационными условиями профессионального развития кадров диссертант понимает формальные институты: правила, процедуры, организационные единицы и институциональные нормы, которые обеспечивают функционирование системы профессионального развития кадров в организации. Формальные институты профессионального развития кадров, как система, состоят из подсистем, которые регулируют обучение и развитие кадров, оценку профессионализма кадров, организацию труда, вознаграждение за профессиональное развитие кадров.

В контексте достижения результатов профессионального развития кадров, позволяющих обеспечивать рост эффективности труда работников, важно понимать, каким образом создаваемые организационные условия – формальные институты –

воспринимаются человеком и оказывают влияние на его отношение к профессиональному развитию.

Дуалистичность среды профессионального развития кадров проявляется и в двойственной позиции работника: как субъекта трудового процесса, формирующего и изменяющего среду в зависимости от своего отношения к созданным организационным условиям, и как объекта, находящегося под воздействием организационных условий.

Работник с субъектной позицией оценивает, насколько существующая система профессионального развития организации позволяет удовлетворять его потребности и интересы, предъявляет собственные требования к содержанию развивающих программ с учетом тех компетенций, которые ему требуется освоить. В качестве объекта, находящегося под влиянием среды, работник проявляет пассивную позицию, подчиняясь требованиям организации в отношении профессионального развития и не принимая на себя ответственности за его результаты.

Применение предложенного субъектно-объектного подхода представляется перспективным как в контексте развития теоретической основы исследования среды профессионального развития кадров, так и для разработки прикладного инструментария ее совершенствования – формирования или изменения организационных условий, а также отношения работников к этим условиям.

Логическая схема среды, отражающая ее содержание и взаимосвязь с профессиональным развитием кадров, представлена на рисунке 1.

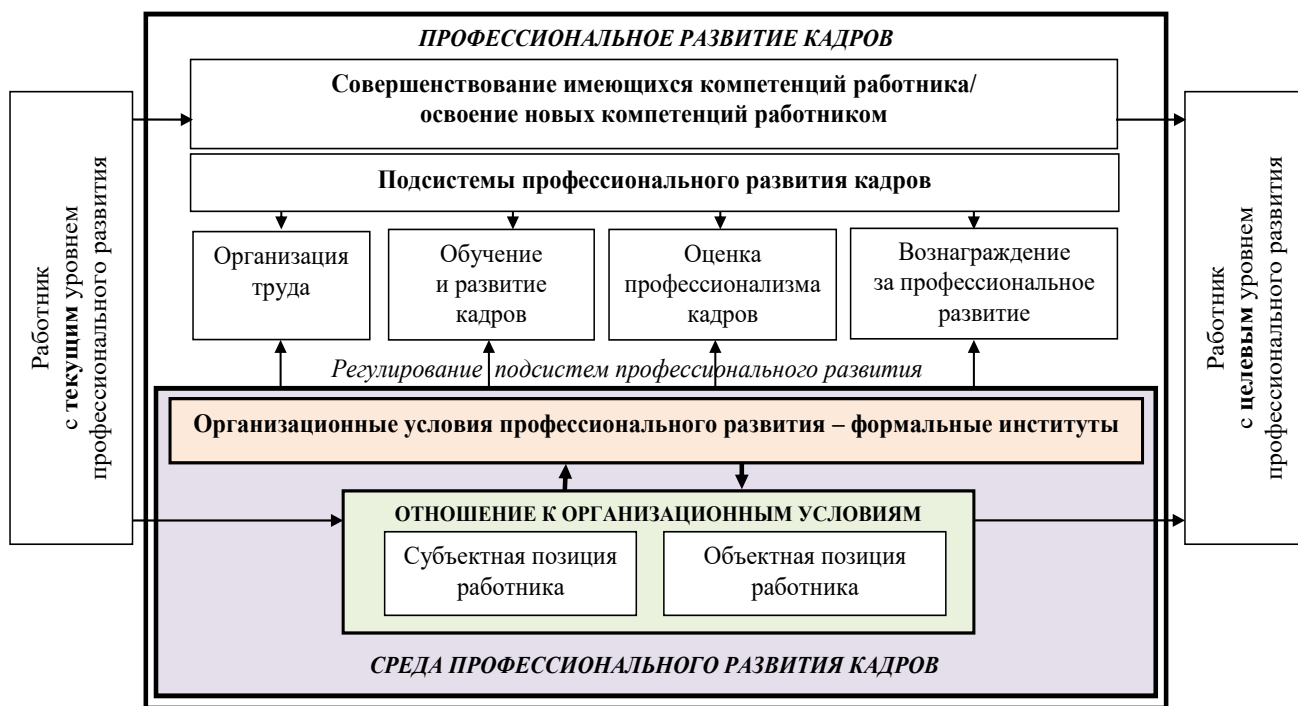


Рисунок 1 – Схема среды профессионального развития кадров

Исходя из содержания понятия «среда профессионального развития кадров», под формированием среды профессионального развития кадров предложено понимать процесс изменения организационных условий и отношения к ним работника, направленный на достижение соответствия между уровнем профессионального развития работника и требованиями к выполняемым им функциям.

Уточнение содержания понятия «среда профессионального развития кадров», предложенный субъектно-объектный подход к ее формированию определили теоретическую основу для разработки методики диагностики и определения характера влияния среды на результативность профессионального развития кадров и эффективность их труда.

2. Разработана методика диагностики среды профессионального развития кадров предприятия, характеризующаяся введением интегральной оценки типа среды (объектно-ориентированная, паритетная, субъектно-ориентированная); обоснована целесообразность применения комплекса показателей, включающего оценку формальных институтов профессионального развития предприятия для усиления нацеленности на удовлетворение потребностей работников и отношения работников к организационным условиям для нейтрализации рисков снижения качества трудовой жизни – что позволяет определять направления изменений по каждой подсистеме профессионального развития и системы в целом и повысить обоснованность выбора методов формирования среды профессионального развития кадров.

Необходимым этапом формирования среды профессионального развития кадров является ее диагностика, как процесс исследования объекта на основе распознавания и изучения причинно-следственных связей, отношений, характеризующих его состояние и тенденции развития.

Положения методики диагностики среды профессионального развития кадров основаны на применении авторского понимания двойственного характера среды и предложенного субъектно-объектного подхода.

Диагностика проводится в двух направлениях: 1) оценка организационных условий; 2) оценка отношения работника к организационным условиям – и соответственно выделены два блока коэффициентов. Учитывая прикладной характер методики для разработки системных и персонализированных мероприятий по формированию среды профессионального развития, диагностика выполняется дифференцированно для каждого работника и комплексно для предприятия. Вследствие этого методика включает индивидуальные и обобщающие показатели.

Общая логическая схема предложенного методического подхода к диагностике среды профессионального развития кадров представлена на рисунке 2. Детализация этапов методики диагностики по блокам и формулы расчета коэффициентов приведены в таблице 1.

Оценивание организационных условий (первый блок диагностики, см. п. 1 таблицы 1) предлагается осуществлять методом экспертных оценок качества формальных институтов профессионального развития кадров. Экспертами могут выступать руководители и компетентные работники предприятий, внешние консультанты, представители научного сообщества. Качество формальных институтов профессионального развития кадров предлагается оценивать по критериям их освоенности на предприятии и релевантности потребностям работников.

Применение итогового коэффициента оценки организационных условий позволяет определять резервы повышения качества существующих в организации формальных институтов профессионального развития кадров.

Для оценки отношения работников к организационным условиям профессионального развития в диссертационном исследовании применялась теория «мотивации достижения» Neckhausen Н., описывающая трудовое поведение работников, имеющих мотивацию, преимущественно либо на достижение успеха, либо на избегание неудач. Проецируя указанную теорию на предмет диссертационного исследования, предложено классифицировать отношение работников к организационным условиям профессионального развития работниками с позиции возможностей повышения и рисков снижения качества трудовой жизни. В соответствии с подходом Hackman J. качество трудовой жизни понимается диссертантом как степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворять свои важные личные потребности (базовые потребности, принадлежность к профессиональному сообществу и взаимодействие, признание и уважение, саморазвитие и самореализация) посредством профессиональной деятельности.



Рисунок 2 – Схема методического подхода к диагностике среды профессионального развития кадров

Таблица 1 – Этапы авторской методики диагностики среды профессионального развития кадров

1. Блок оценки организационных условий профессионального развития (формальных институтов)			
1.1	Оценка освоенности формальных институтов по каждой подсистеме (<i>i</i>) профессионального развития кадров организации ($Y_{\text{осв. } i}$). Уровень предложено оценивать с привлечением экспертов по шкале: 0 баллов – отсутствует в организации; 1 балл – разработан, но не освоен; 2 балла – частично освоен; 3 балла – освоен в полной мере		
1.2	Определение уровня релевантности ($Y_{\text{рел. } ij}$) формальных институтов каждой подсистемы профессионального развития по 4-м группам потребностей работников (<i>j</i>) с применением следующей шкалы: 0 баллов – препятствуют удовлетворению потребностей; 1 балл – нейтральны по отношению к удовлетворению потребностей; 2 балла – способствуют удовлетворению потребностей		
1.3	<p>Определение итоговой оценки организационных условий – коэффициент качества формальных институтов профессионального развития ($K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}}$):</p> $K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Y_{\text{осв. } i} \times \sum_{j=1}^4 Y_{\text{рел. } ij})}{\max(\sum_{i=1}^n (Y_{\text{осв. } i} \times \sum_{j=1}^4 Y_{\text{рел. } ij})},$ <p>где $Y_{\text{осв. } i}$ – уровень освоенности формальных институтов <i>i</i>-й подсистемы профессионального развития, балл; $Y_{\text{рел. } ij}$ – уровень релевантности формальных институтов <i>i</i>-й подсистемы профессионального развития по <i>j</i>-й группе потребностей; <i>n</i> – количество подсистем профессионального развития; 4 – количество групп потребностей</p>		
1.4	Интерпретация значений итоговой оценки организационных условий: $K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}}$ изменяется в пределах от 0 до 1; нулевое значение коэффициент принимает, если на предприятии отсутствуют формальные институты профессионального развития кадров, либо когда один формальный институт профессионального развития, существующий в организации, препятствует удовлетворению всех групп потребностей работников. Значение 1 коэффициент принимает в случае максимальной освоенности формальных институтов, которые способствуют удовлетворению потребностей работников		
2. Блок оценки отношения работников к формальным институтам профессионального развития			
2.1	<p>Определение коэффициента отношения работника к формальным институтам каждой подсистемы профессионального развития ($K_{\text{отнош. } mi}$):</p> $K_{\text{отнош. } mi} = \frac{\sum_{j=1}^4 (Z_{mij}^B \times C_{mij}^B)}{\sum_{j=1}^4 (Z_{mij}^P \times C_{mij}^P)} \div 4,$ <p>где Z_{mij}^B, Z_{mij}^P – оценка значимости формальных институтов <i>i</i>-й подсистемы профессионального развития с позиции возможностей (В) и рисков (Р) по <i>j</i>-й группе потребностей <i>m</i>-м работником; C_{mij}^B, C_{mij}^P – оценка степени влияния формальных институтов <i>i</i>-й подсистемы профессионального развития с позиции возможностей (В) и рисков (Р) по <i>j</i>-й группе потребностей <i>m</i>-м работником; <i>m</i> – номер работника; 4 – максимальное возможное значение $\sum_{j=1}^4 (Z_{mij}^P \times C_{mij}^P)$</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Шкала оценки значимости (от 1 до 4): Z_{mij}^B, Z_{mij}^P 1 балл – наименее важная позиция; 4 балла – наиболее важная позиция</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Шкала оценки степени влияния (от 1 до 4): C_{mij}^B, C_{mij}^P 1 балл – не влияет; 2 балла – влияет слабо; 3 балла – влияет умеренно; 4 балла – влияет сильно</td> </tr> </table>	Шкала оценки значимости (от 1 до 4): Z_{mij}^B, Z_{mij}^P 1 балл – наименее важная позиция; 4 балла – наиболее важная позиция	Шкала оценки степени влияния (от 1 до 4): C_{mij}^B, C_{mij}^P 1 балл – не влияет; 2 балла – влияет слабо; 3 балла – влияет умеренно; 4 балла – влияет сильно
Шкала оценки значимости (от 1 до 4): Z_{mij}^B, Z_{mij}^P 1 балл – наименее важная позиция; 4 балла – наиболее важная позиция	Шкала оценки степени влияния (от 1 до 4): C_{mij}^B, C_{mij}^P 1 балл – не влияет; 2 балла – влияет слабо; 3 балла – влияет умеренно; 4 балла – влияет сильно		
2.2	<p>Оценка отношения отдельного работника ко всем в целом организационным условиям профессионального развития ($K_{\text{отнош. } m}^{\text{ОУ}}$) определяется как среднее значение по всем подсистемам профессионального развития:</p> $K_{\text{отнош. } m}^{\text{ОУ}} = \frac{\sum_{i=1}^n K_{\text{отнош. } mi}}{n},$ <p>где <i>n</i> – количество подсистем профессионального развития</p>		

Окончание таблицы 1

2.3	<p>Определение коэффициента отношения к организационным условиям профессионального развития по всем работникам предприятия ($K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$):</p> $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}} = \frac{\sum_{m=1}^l K_{\text{отнош. } m}^{\text{ОУ}}}{l},$ <p>где l – количество работников</p>
2.4	<p>Интерпретация значений коэффициента отношения работников к организационным условиям профессионального развития: значение $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$ изменяется в пределах от 0,06 до 1. Коэффициент принимает значение 0,06, когда работники отмечают низкую значимость формальных институтов для своего профессионального развития, но при этом считают, что они оказывают сильное влияние с позиции рисков снижения качества трудовой жизни. Значение 1 – при высокой значимости институтов и сильном влиянии с позиции возможностей повышения качества трудовой жизни</p>
<p>3. Определение типа среды на основе расчета интегрального показателя состояния среды профессионального развития кадров</p>	
3.1	<p>Расчет интегрального показателя состояния среды на основе оценки организационных условий и отношения к ним работников ($K_{\text{СПР}}^{\text{И}}$):</p> $K_{\text{СПР}}^{\text{И}} = K_{\text{ОУ}}^{\text{ФИ}} \times K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$
3.2	<p>Интерпретация значений интегрального показателя состояния среды: значение $K_{\text{СПР}}^{\text{И}}$ изменяется в пределах от 0 до 1. Показатель принимает нулевое значение в случае, если вне зависимости от характера отношения работников формальные институты профессионального развития препятствует удовлетворению всех групп потребностей работников. Значение 1 – в случае максимальной освоенности формальных институтов, которые способствуют удовлетворению потребностей работников, и работники относятся к ним как к возможностям повышения качества трудовой жизни</p>
3.3	<p>Определение типа среды (субъектно-ориентированная, паритетная, объектно-ориентированная) (таблица 2)</p>

Отношение работников к организационным условиям (см. п. 2 таблицы 1) предлагается оценивать с применением метода анкетирования по двум параметрам: значимость формального института для профессионального развития работника и степень влияния формального института на удовлетворение потребностей работника с позиции возможностей повышения качества трудовой жизни и рисков его снижения.

Второй блок диагностики позволяет определять характер отношения работников к организационным условиям и направление его изменения (от рисков к возможностям) как по формальным институтам каждой подсистемы профессионального развития, так и в целом.

По результатам оценки среды по двум блокам диагностики рассчитывается интегральный показатель состояния среды профессионального развития кадров (см. п. 3 таблицы 1), применение которого позволяет определять общую степень воздействия организационных условий и типизировать среду профессионального развития кадров.

На основе предложенной методики диагностики среды профессионального развития кадров выделены типы среды и разработаны критерии их разграничения: объектно-ориентированная, паритетная, субъектно-ориентированная, которые определяются по значениям интегрального показателя $K_{\text{СПР}}^{\text{И}}$ с учетом значений $K_{\text{ОУ}}^{\text{ФИ}}$ и $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$. Для типизации среды возможные значения $K_{\text{ОУ}}^{\text{ФИ}}$ были разделены на три равных диапазона по критерию состояния организационных условий: 0–0,33; 0,34–0,66 и 0,67–1. Возможные значения $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$ разделены на три диапазона по характеру отношения к организационным условиям: 0,06–0,23; 0,24–0,27 и 0,28–1. Неравность диапазонов объясняется значениями $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$, которые показатель принимает при различном характере отношения работников.

При определении диапазонов значений интегрального показателя, характерных для каждого типа среды профессионального развития кадров, использовался принцип (закон) минимума: для расчета принимались минимально возможные значения входящих в него коэффициентов.

В таблице 2 приведена характеристика типов среды профессионального развития кадров и соответствующих им позиций работников. При объектно-ориентированном типе среды работник относится к организационным условиям преимущественно как к рискам снижения качества трудовой жизни, при паритетном типе – как к возможностям повышения качества трудовой жизни и как к рискам его снижения в сопоставимой степени, при субъектно-ориентированном типе среды – преимущественно как к возможностям, использование которых улучшает качество трудовой жизни при надлежащем контроле рисков.

Таблица 2 – Характеристика типов среды профессионального развития кадров

		Тип среды		
		Объектно-ориентированная	Паритетная	Субъектно-ориентированная
Значения интегрального показателя состояния среды		$0 \leq K_{СПР}^н < 0,08$	$0,08 \leq K_{СПР}^н < 0,18$	$0,18 \leq K_{СПР}^н \leq 1$
Характеристики среды профессионального развития кадров	Организационные условия	Препятствуют удовлетворению потребностей работников	Не в полной мере обеспечивают удовлетворение потребностей работников	Преимущественно обеспечивают удовлетворение потребностей работников
	Отношение работника	Работник относится к организационным условиям преимущественно как к рискам снижения качества трудовой жизни	Работник относится к организационным условиям в равной степени как к возможностям повышения и рискам снижения качества трудовой жизни	Работник относится к организационным условиям преимущественно как к возможностям повышения качества трудовой жизни
Позиция работника		Преимущественно объект среды, находящийся под ее воздействием	Субъект среды, оказывающий на нее влияние, и объект, находящийся под ее воздействием	Преимущественно субъект среды, активно оказывающий на нее влияние

Таким образом, с учетом авторского определения среды профессионального развития кадров предложена методика ее диагностики, которая позволяет оценивать существующие организационные условия профессионального развития, отношение к ним работников и на этой основе определять:

- наиболее проблемные формальные институты профессионального развития кадров;
- резервы развития существующих в организации формальных институтов профессионального развития в аспекте их освоения и нацеленности на удовлетворение потребностей работников;

– характер отношения работников к организационным условиям и направление его изменения как по каждой группе формальных институтов профессионального развития, так и в целом;

– общую степень влияния организационных условий с учетом отношения работников к ним, что дает возможность типизировать среду профессионального развития кадров.

3. Выявлено влияние среды профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности на его результативность и прирост эффективности труда работников, обоснованы параметры (границы значений) процесса изменения состояния среды профессионального развития, а именно: переход от объектно-ориентированного типа среды к паритетному и затем к субъектно-ориентированному типу сопровождается экспоненциальным повышением коэффициента результативности профессионального развития работников; определена пороговая величина коэффициента результативности профессионального развития работников, достижение которой обеспечивает устойчивый прирост эффективности их труда – что позволяет прогнозировать результаты профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности.

Для обоснованного определения перспективных направлений формирования среды профессионального развития кадров на основе полученных результатов ее диагностики необходимо выявить, какое влияние среда оказывает на результативность профессионального развития кадров и, как следствие, на эффективность их труда.

Для оценки результативности профессионального развития работников целесообразно использовать методики, в основе которых лежат как конечные результаты, получаемые работниками в процессе освоения новых или совершенствования имеющихся компетенций, так и способ их достижения – то есть процесс реализации мероприятий в области профессионального развития. Для этого следует определить качественные критерии, по которым будут оцениваться разработанные мероприятия и требования к ним. Наряду с качественными критериями следует учитывать и количественный критерий – время, затрачиваемое работником на решение задач развития.

С учетом вышеизложенного диссертантом предложено рассчитывать коэффициент результативности профессионального развития ($K_{\text{ПР}}$):

$$K_{\text{ПР}} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \phi}{\sum_{i=1}^n K_i \max} \times k_{\text{тр}}, \quad (1)$$

где $K_i \phi$ – фактическая оценка мероприятий профессионального развития по i -у качественному критерию, балл;

$K_i \max$ – максимально возможная оценка мероприятий по i -у качественному критерию, балл;

n – количество критериев оценки;

i – порядковый номер критерия;

$k_{\text{тр}}$ – коэффициент достижения целевых значений доли времени на решение задач развития (формула 2).

$$k_{\text{тр}} = \frac{d_{\text{тр}}^{\phi}}{d_{\text{тр}}^{\text{ц}}}, \quad (2)$$

где $d_{\text{тр}}^{\phi}$, $d_{\text{тр}}^{\text{ц}}$ – доля времени, затрачиваемая на решение задач развития в фонде рабочего времени, соответственно фактическое и целевое значения.

В контексте задач исследования и необходимости определения влияния результативности профессионального развития на эффективность труда работников диссертантом предложено использовать показатель темпа прироста эффективности труда ($\Delta\text{Этр.}$, %), отражающий изменение экономических результатов деятельности предприятия и затрат на трудовую деятельность вследствие профессионального развития кадров:

$$\Delta\text{Этр.} = \frac{\Delta P_{\text{тр.}}}{\Delta Z_{\text{тр.}}} \times 100\% - 100\%, \quad (3)$$

где $\Delta P_{\text{тр.}}$ – изменение экономических результатов деятельности предприятия вследствие профессионального развития кадров, руб.

$\Delta Z_{\text{тр.}}$ – изменение затрат на трудовую деятельность вследствие профессионального развития кадров, руб.

Для выявления и количественного описания связи между состоянием (типом) среды на предприятиях и результативностью профессионального развития было проведено соответствующее исследование на 9 предприятиях региональных угледобывающих производственных объединений ООО «СУЭК-Хакасия» и АО «СУЭК-Красноярск» с численностью работников более 4 тыс. чел. каждое, в АО «Разрез Тугнуйский» с численностью более 2 тыс. чел. Результаты диагностики показали, что средние значения $K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}}$ варьируются в пределах 0,34–0,7, $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$ – 0,14–0,35, $K_{\text{СПР}}^{\text{и}}$ – 0,08–0,2, $K_{\text{ПР}}$ – 0,2–0,79. На этих предприятиях преобладает паритетная среда профессионального развития кадров.

Результаты исследования позволили построить математическую двухфакторную модель, в основе которой регрессионная зависимость результативности профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности ($K_{\text{ПР}}$) относительно организационных условий ($K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}}$) и отношения к ним работников ($K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}}$), имеющая вид экспоненциальной функции с коэффициентом детерминации 0,52 (формула 4):

$$K_{\text{ПР}} = 0,01e^{(7,82K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}} + 3,33K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}})}. \quad (4)$$

Область определения функции: $K_{\text{отнош.}}^{\text{ОУ}} \in [0,07; 0,48]$, $K_{\text{ОУ}}^{\text{фи}} \in [0,39; 0,7]$.

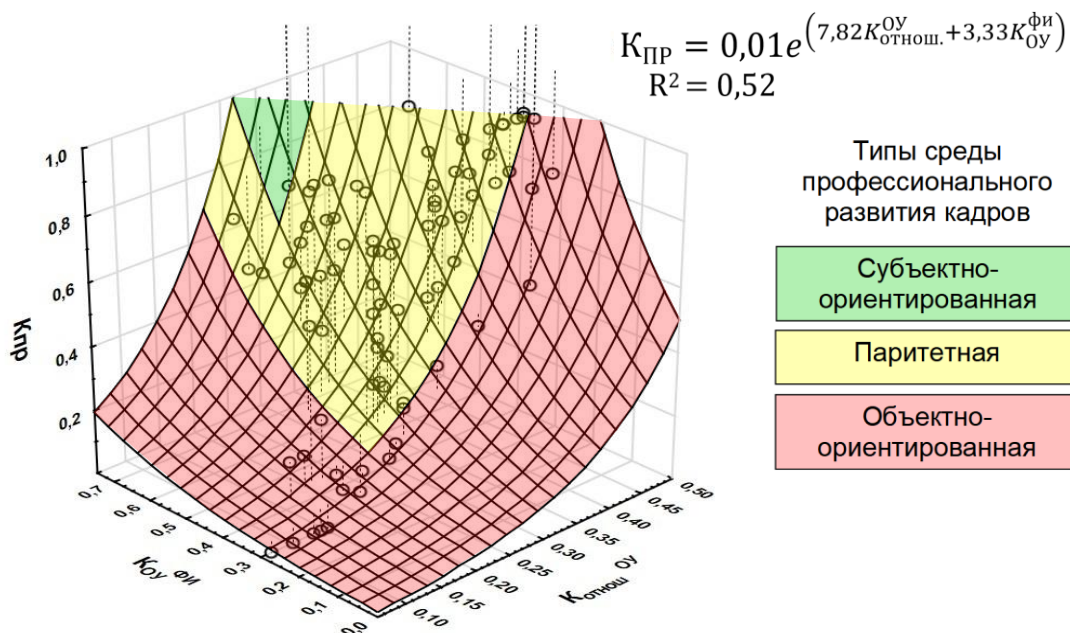
В графическом виде разработанная математическая модель представлена на рисунке 3.

Полученная модель характеризует положительное влияние на результативность профессионального развития как повышения качества организационных условий, так и усиления позитивного отношения к ним со стороны работников, при этом значимость последнего фактора существенно превосходит по степени влияния первый.

Дальнейшие расчеты и статистическая обработка полученных фактических показателей по предприятиям позволили установить зависимость прироста эффективности труда работников от результативности их профессионального развития, имеющую вид логарифмической функции с коэффициентом детерминации 0,69 (рисунок 4, формула 5). Область определения функции $K_{\text{ПР}} \in [0,1; 1]$.

$$\Delta\text{Этр.} = 13,7 \ln(K_{\text{ПР}}) + 16,4 \quad (5)$$

Зависимость показала наличие как прироста эффективности труда, так и – при значении коэффициента профессионального развития ниже 0,3 – ее снижения. Следовательно, для получения положительного экономического эффекта при формировании среды профессионального развития кадров должны системно обеспечиваться меры, направленные на повышение качественных характеристик реализуемых работниками мероприятий (масштабность, инновационность, результативность реализации), а также на достижение целевых значений доли времени на решение задач развития.



$K_{\text{ПР}}$ – коэффициент результативности профессионального развития;
 $K_{\text{ОУ}}^{\text{ФИ}}$ – коэффициент качества формальных институтов профессионального развития;
 $K_{\text{ОУ}}^{\text{ОУ}}$ – коэффициент отношения работников к организационным условиям профессионального развития.

Рисунок 3 – Графическое изображение модели влияния среды профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности на результативность профессионального развития

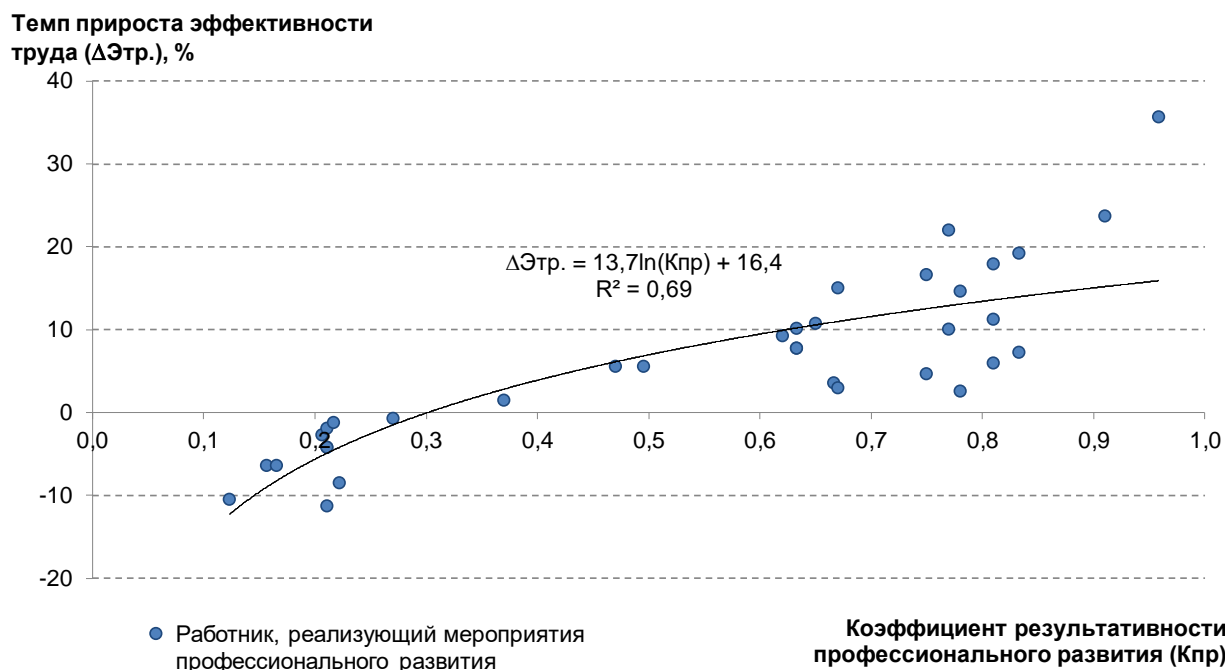


Рисунок 4 – Зависимость прироста эффективности труда работников от результативности их профессионального развития

Таким образом, выявленные диссертантом зависимости, характеризующие влияние среды профессионального развития кадров на результативность их профессионального развития, а также результативности профессионального развития на эффективность труда работников создали основу для обоснования методов и разработки организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров.

4. Разработан организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров предприятия, включающий оценочные и преобразующие средства и методы обеспечения повышения результативности профессионального развития. Особенность предложенного механизма заключается в дифференцированном воздействии на организационные условия, формируемые на предприятии, а также на отношение к ним работников, что позволяет обеспечивать повышение эффективности труда работников в результате их профессионального развития.

Проведенный диссертантом анализ понятия «организационно-экономический механизм» позволил сформулировать авторское определение *организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров предприятия как циклической реализации комплекса средств и методов, обеспечивающего повышение результативности профессионального развития посредством изменения организационных условий и отношения к ним работников.* Применительно к цели исследования основу организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров составляют оценочный и преобразующий блоки (рисунок 5).

Особенность предложенного механизма заключается в дифференцированном воздействии на организационные условия профессионального развития, а также на отношение к ним работников, что позволяет последовательно формировать среду необходимого на предприятиях типа и повышать эффективность труда.

1. Оценочный блок механизма предполагает диагностику среды профессионального развития по предложенной автором методике, включающей три этапа (см. рисунок 5).

1.1. Блок выбора методов. Детерминантой выбора методов формирования среды профессионального развития кадров является ее двойственный характер, который заключается в выделении организационных условий и отношения к ним работников; позиции работника как субъекта, формирующего среду, и объекта, изменяющегося в среде. Диссертантом рассмотрены методы профессионального развития, направленные на изменение организационных условий и отношения к ним работников (через удовлетворение потребностей работника) (таблица 3).

2. Преобразующий блок основан на дифференцированном воздействии на организационные условия и отношение к ним работников для повышения результативности профессионального развития. Он включает следующие взаимосвязанные шаги:

Шаг 1. Планирование и реализация мероприятий по совершенствованию организационных условий для повышения результативности профессионального развития.

Шаг 2. Реализация методов для изменения отношения работников к организационным условиям профессионального развития.

Шаг 3. Мониторинг результатов профессионального развития кадров.

Результатом функционирования организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров предприятия является поэтапный перевод среды из объектно-ориентированного типа в паритетный и далее в субъектно-ориентированный тип, при котором позитивное отношение работника к изменениям организационных условий профессионального развития обеспечивает повышение его результативности.

Опробование организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров осуществлялось в региональных производственных объединениях компании СУЭК:

– филиале АО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Назаровский» при организации профессионального развития горных мастеров, машинистов и помощников машиниста экскаватора;

– ООО «СУЭК-Хакасия» при проведении проектно-моделирующих тренингов и семинаров, направленных на профессиональное развитие работников и формирование компетенций по разработке и внедрению технологических, организационных и управленческих решений, соответствующих актуальным требованиям и условиям функционирования предприятия;

– АО «Разрез Тугнуйский» при организации и проведении развивающей аттестации горных мастеров, разработке элементов системы вознаграждения работников за реализованные улучшения деятельности в результате профессионального развития.

Таблица 3 – Комплекс методов профессионального развития кадров

Метод профессионального развития	Направленность метода							
	на организационные условия				на отношение работников к организационным условиям			
	ОР	ОПК	ОТ	ВР	БП	ПС	ПУ	СС
Целевое обучение работников в профессиональных учебных заведениях	+					+		
Обучение работников в учебном пункте при предприятии	+				+			
Курсы повышения квалификации	+				+			+
Наставничество	+		+		+	+		
Стажировка	+		+		+	+		
Аттестация		+		+	+			
Развивающая аттестация	+	+		+	+	+	+	+
Система рейтингов работников относительно достижения ими требуемых результатов деятельности	+	+	+	+	+	+		
Система кадрового резерва	+		+				+	+
Проектно-моделирующие тренинги	+					+	+	+
Индивидуальные программы развития/ организационные проекты	+	+		+			+	+
Система вознаграждений за реализованные улучшения		+		+	+			
ОР – обучение и развитие кадров ОПК – оценка профессионализма кадров ОТ – организация труда ВР – вознаграждение за профессиональное развитие кадров	БП – базовые потребности ПС – принадлежность к профессиональному сообществу и взаимодействие ПУ – признание и уважение СС – саморазвитие и самореализация							
«+» – наличие взаимосвязи между методом и элементами среды профессионального развития кадров								

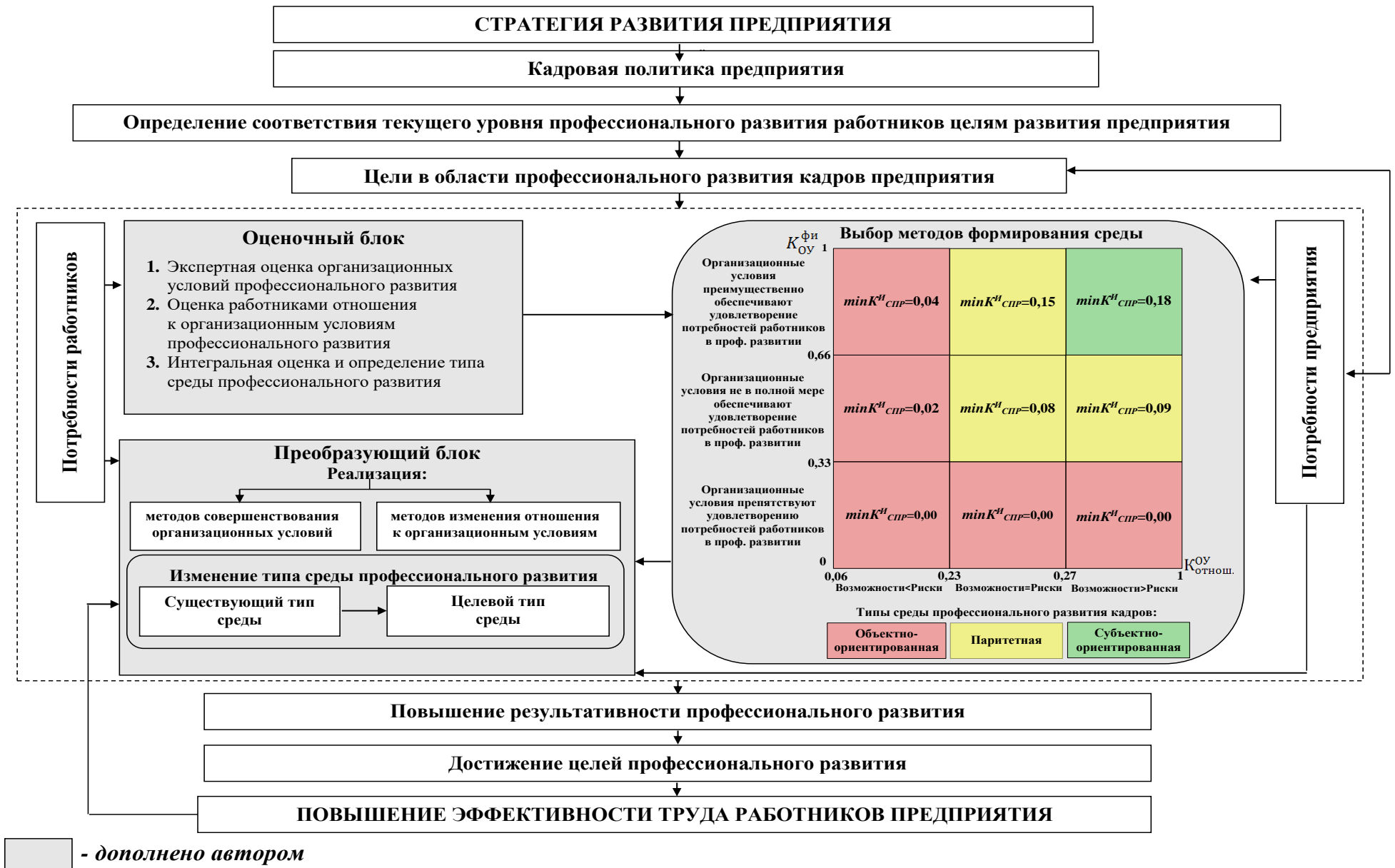


Рисунок 5 – Схема организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров предприятия

За это время на предприятиях был реализован комплекс методов формирования среды профессионального развития кадров, включающий наставничество, развивающую аттестацию, систему рейтингов работников относительно достижения ими требуемых результатов деятельности, работу с кадровым резервом, проектно-моделирующие тренинги, индивидуальные программы развития / организационные проекты, разработку элементов системы вознаграждений за реализованные улучшения.

В 2021 г. в качестве меры по формированию организационных условий в ООО «СУЭК-Хакасия» был организован и проведен среди работников предприятий конкурс на лучшее операционное улучшение. За три года проведения конкурса количество участников составило 262 чел., реализовано более 120 операционных улучшений различного масштаба, экономический эффект от которых составил более 390 млн руб. Аналогичный конкурс был инициирован в АО «Разрез Тугнуйский» в конце 2024 г. За период его проведения реализовано более 10 масштабных улучшений, экономический эффект от которых составил более 68 млн руб.

В среднем по 9 предприятиям компании интегральный показатель состояния среды профессионального развития кадров увеличился на 26%, результативность профессионального развития – на 8%. На 2 предприятиях произошло изменение типа среды с паритетной на субъектно-ориентированную, еще на 2 – с объектно-ориентированной на паритетную.

Результирующие экономические показатели, полученные по итогам апробации организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров в ООО «СУЭК-Хакасия» за период 2020–2024 гг., представлены в таблице 4.

Полученные автором результаты подтверждают, что применение разработанного организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития позволяет повышать результативность профессионального развития работников. В результате апробации механизма на предприятиях трех региональных производственных объединений компании СУЭК за период 2020–2024 гг. наблюдаются позитивные тенденции формирования среды профессионального развития (переход от объектно-ориентированного к паритетному типу и затем к субъектно-ориентированному типу среды). Деятельность в области формирования среды в среднем за пять лет обеспечила окупаемость инвестиций в обучение и развитие персонала (ROI) в размере 399%, а также прирост эффективности труда в рамках реализуемого проектного подхода к профессиональному развитию на 11,3%.

Таблица 4 – Экономические показатели апробации организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров

Показатель	Год					Среднее значение
	2020	2021	2022	2023	2024	
Эффект от реализации проектов в рамках профессионального развития, тыс. руб.	113398,3	20046,0	44355,8	30544,2	8116,0	43292,1
Суммарные затраты на профессиональное развитие, тыс. руб.	7917,3	9036,7	12454,1	8628,0	6192,0	8845,6
ROI (окупаемость инвестиций в профессиональное развитие кадров), %	1332,3	121,8	256,2	254,0	31,1	399,1

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации, являющейся научно-квалификационной работой, на основании исследования влияния среды профессионального развития кадров предприятия на эффективность их труда с применением субъектно-объектного подхода дополнены теоретико-методические основы формирования среды профессионального развития кадров, что имеет важное значение для решения актуальной научно-практической задачи устойчивого роста производительности труда и качества трудовой жизни работников промышленных предприятий страны.

IV. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях, включенных в перечень ВАК или приравненных к ним

1. Коркина, Т.А. Социально-экономическое нормирование деятельности персонала горнодобывающего предприятия: содержание и методы / Т.А. Коркина, **О.В. Конакова**, К.С. Куксенко, О.А. Лапаева, Н.В. Яблонских // Известия Уральского государственного горного университета. – 2018. – № 1 (49). – С. 123-128. – DOI: 10.21440/2307-2091-2018-1-123-128. – 0,67 п.л. (авт. – 0,13)
2. Трофимова, И.Д. Методические аспекты оценки и повышения эффективности рабочих мест / И.Д. Трофимова, Т.А. Коркина, **О.В. Конакова** // Экономика в промышленности. – 2019. – Вып. 12. – №2. – С. 232-240. – DOI: 10.17073/2072-1633-2019-2-232-240. – 1,13 п.л. (авт. – 0,37)
3. Волков, С.А. Мотивационная среда угледобывающего предприятия: содержание, состояние, направления развития / С.А. Волков, А.Н. Машнюк, **О.В. Конакова** // Уголь. – 2019. – № 8. – С. 62-69. – DOI: 10.18796/0041-5790-2019-8-62-68. – 0,9 п.л. (авт. – 0,3)
4. Конакова, О.В. Понятийное поле исследования мотивационной среды профессионального развития руководящего персонала / О.В. Конакова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2021. – № 12(458). – С. 100-110. – DOI: 10.47475/1994-2796-2021-11211 – 0,9 п.л.
5. Азев, В.А. Проектный подход к совершенствованию производственной деятельности и развитию персонала предприятий ООО «СУЭК-Хакасия» / В.А. Азев, А.А. Гартман, **О.В. Конакова** // Уголь. – 2021. – № 12(1149). – С. 21-27. – DOI: 10.18796/0041-5790-2021-12-21-27. – 0,9 п.л. (авт. – 0,3)
6. Конакова, О.В. Методический подход к диагностике мотивационной среды профессионального развития кадров промышленного предприятия // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2023. – Т. 17, № 1. – С. 185–189. DOI: 10.14529/em230118 – 0,6 п.л.
7. Канзычаков, С.В. Адаптация деятельности персонала угледобывающего предприятия к внешним вызовам / С.В. Канзычаков, В.А. Азев, С.И. Захаров, Т.А. Коркина, **О.В. Конакова** // Уголь. – 2024. – № 1(1176). – С. 32-36. – DOI 10.18796/0041-5790-2024-1-32-36. – 0,63 п.л. (авт. – 0,13)
8. Евтушенко, Е.М. Формирование среды возможностей для развития работников предприятий АО «СУЭК-Красноярск» / Е.М. Евтушенко, А.В. Федоров, А. В. Великосельский, А.В. Шмидт, О.А. Лапаева, **О.В. Конакова** // Уголь. – 2024. – № 8(1183). – С. 80-87. – DOI: 10.18796/0041-5790-2024-8-80-87. – 1 п.л. (авт. – 0,17)

Другие публикации

9. Коркина, Т.А. Планирование развития как функция руководителя производственного подразделения предприятия / Т.А. Коркина, Т.И. Федоркевич, **О.В. Конакова** // Вестник факультета управления Челябинского государственного университета. – 2016. – № 1. – С. 46-49. – 1,1 п.л. (авт. – 0,36)

10. Конакова, О.В. О мотивации руководителей производственных подразделений угледобывающего предприятия / О.В. Конакова, С.Н. Каширина // Открытые горные работы в XXI веке: результаты, проблемы и перспективы развития (Материалы III международной науч.-практ. конф.): Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал) Mining Informational and analytical bulletin (scientific and technical journal) в 2 т. Т.1. – М.: Изд-во «Горная книга», 2017. – №12 (специальный выпуск 37). – С. 374-384. DOI: 10.25018/0236-1493-2017-12-32-374-384. – 0,7 п.л. (авт. – 0,35)

11. Трофимова, И.Д. Оценка и анализ эффективности рабочих мест бурового участка угольного разреза / И.Д. Трофимова, **О.В. Конакова** // Развитие регионального производственного объединения: результаты, анализ, осмысление, обобщение: Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – М.: Изд-во «Горная книга», 2018. – № 12 (специальный выпуск 50). – С. 124-129. – 0,38 п.л. (авт. – 0,19)

12. Коркина, Т.А. Тактические сессии как метод вовлечения персонала в совершенствование деятельности предприятия / Т.А. Коркина, **О.В. Конакова** // Управление будущим в контуре экономической и социальной реальности: сб. ст. участников Междунар. науч.-практ. конф., Челябинск, 11 апреля 2019 г. / под общ. ред. Е. П. Велихова; отв. за вып. Е. А. Колесник. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2019. – С. 252-257. – 0,3 п.л. (авт. – 0,15)

13. Коркина, Т.А. Мотивация как фактор развития интеллектуально-инновационного потенциала персонала угледобывающего предприятия / Т.А. Коркина, **О.В. Конакова** // Управление, экономика и общество — 2020: проблемы и пути развития: сб. ст. участников Междунар. науч.-практ. конф. РеФОРУМа «Управлять мечтой!» (Челябинск, 16 апр. 2020 г.) / под общ. ред. Е. П. Велихова; отв. за вып. Е. А. Колесник. — Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2020. – С. 69-73. – 0,2 п.л. (авт. – 0,1)

14. Конакова, О.В. Мотивы и стимулы профессионального развития персонала угледобывающего предприятия / О.В. Конакова // Актуальные проблемы экономики и управления: сб. ст. Восьмой всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием (г. Екатеринбург, 20 – 21 октября 2020 года) / отв. ред. проф. М. Н. Игнатьева и доц. Л. А. Мочалова; Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2020. – С. 36-41. – 0,3 п.л.

15. Korkina, T.A. Motivational environment for personnel innovative activity at coal-mining enterprise: structure and factors / T.A. Korkina, **O.V. Konakova** // Economic and Social Development (Book of Proceedings), 50th International Scientific Conference on Economic and Social Development. Chelyabinsk, 13-14 February 2020. – P. 448-455. – 0,9 п.л. (авт. – 0,45)

16. Конакова, О.В. Опыт формирования мотивационной среды профессионального развития угольного разреза / О.В. Конакова, С.И. Захаров. // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда: материалы VII науч.-практ. конф. / Министерство науки и высшего образования, Государственный университет управления: ред. кол.: Р.А. Ашурбеков [и др.]. – Москва: ГУУ, 2021. – С. 104-109. – 0,3 п.л. (авт. – 0,15)

17. Полещук, М.Н. Мотивация персонала как социальная основа устойчивого развития горнодобывающего предприятия / М.Н. Полещук, **О.В. Конакова** // Золото. Полиметаллы. XXI век: Устойчивое развитие. Материалы докладов Всероссийской научно-практической конференции, г. Челябинск, 02-03 марта 2022 г. – М.: ИПКОН РАН, 2022. – С. 150-151. – 0,13 п.л. (авт. – 0,07)

18. Конакова, О.В. Оценка результативности проектной деятельности // ЕВРАЗИЯ-2022: социально-гуманитарное пространство в эпоху глобализации и цифровизации. Т. V. Современные социально-экономические проблемы и пути их решения: материалы Международного научного культурно-образовательного форума (Челябинск, 6–8 апреля 2022 г.) / под ред. Т.Ф. Семьян, С.А. Головихина, Н.С. Низамутдиновой, В.Н. Удачина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – С. 78-80. – 0,12 п.л.

19. Конакова, О.В. Подход к оценке профессионального развития работников промышленного предприятия в условиях перехода к индустрии 4.0 / О.В. Конакова, Т.А. Коркина // Устойчивое развитие промышленного региона - конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем : Сборник аннотаций докладов Второго Уральского научного форума и проходящей в рамках форума VI Международной научной конференции «Конкурентоспособность и развитие социально-экономических систем» памяти академика А.И. Татаркина, Челябинск, 26–28 октября 2022 года / Под общей редакцией О.В. Брижак, Д.А. Плетнёва. – Челябинск: Челябинский государственный университет, 2022. – С. 43. – 0,1 п.л. (авт. – 0,05)

20. Захаров, С.И. Формирование и использование потенциала развития работников угледобывающего предприятия в условиях подготовки перехода к Индустрии 4.0 / С.И. Захаров, **О.В. Конакова** // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы XIV Международной науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 10–12 ноября 2022 г.) / ответственный за вып. С.Б. Долженко; ответственный редактор Е. Е. Лагутина. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2022. – С. 192-196. – 0,29 п.л. (авт. – 0,14)

21. Губанов, В.А. Организация профессионального развития кадров на разрезе «Назаровский» / В.А. Губанов, О.С. Шивырялкина, **О.В. Конакова** // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы : сборник научных трудов национальной научно-практической конференции, Новосибирск, 26–28 апреля 2023 года / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»; Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом ; Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом. Выпуск 8. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2023. – С. 12-19. – 0,47 п.л. (авт. – 0,16)

22. Конакова, О.В. Диагностика среды профессионального развития работников угледобывающих предприятий / О.В. Конакова, О.А. Лапаева // Актуальные проблемы экономики и управления: сборник статей Одиннадцатой всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием (г. Екатеринбург, 19 – 20 октября 2023 года) / отв. ред. д.э.н., доц. Л. А. Мочалова и к.э.н., доц. В. Н. Подкорытов; Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2023. – С. 44-49. – 0,38 п.л. (авт. – 0,19)

Конакова Ольга Владимировна

**ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУБЪЕКТНО-ОБЪЕКТНЫЙ ПОДХОД
(НА ПРИМЕРЕ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ)**

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

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук

Издательский центр Южно-Уральского государственного университета

Подписано в печать 29.06.2026. Формат 60×84 1/16. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,49. Тираж 120 экз. Заказ 178/205.

Отпечатано в типографии Издательского центра ЮУрГУ.
454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76.