

В диссертационный совет
24.2.437.07 по экономическим наукам
при ФГАОУ ВО «Южно-Уральский
государственный университет
(национальный исследовательский
университет)»

ОТЗЫВ

официального оппонента Былкова Владимира Георгиевича
на диссертационную работу Конаковой Ольги Владимировны
«Формирование среды профессионального развития кадров предприятия:
субъектно-объектный подход (на примере угольной промышленности)»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы и задачи исследования

В условиях современной социально-экономической реальности возможности расширения производства в российской экономике в значительной мере ограничены состоянием рынка труда. Ситуация, складывающаяся на промышленных предприятиях, характеризуется «двойным дефицитом кадров», который с одной стороны обусловлен нехваткой трудовых ресурсов на рынке труда, с другой – недостаточностью навыков и опыта уже работающих сотрудников для решения задачи повышения производительности труда. Кроме того, система подготовки профессиональных кадров достаточно медленно адаптируется к изменяющимся условиям труда, интенсификации рабочих процессов, что обостряет проблему дефицита кадров и усиливает актуальность задач, связанных с организацией внутрифирменного профессионального развития работников. Это еще раз подчеркивает, что диссертация Конаковой Ольги Владимировны выполнена на весьма актуальную тему. Поэтому, дальнейшее исследование теоретико-методологических вопросов и разработка решений, связанных с формированием условий профессионального развития становится актуальной научно-практической задачей.

Целью исследования диссертант определил совершенствование теоретико-методических основ формирования среды профессионального развития кадров предприятия для обеспечения роста его результативности и эффективности труда работников.

Для достижения этой цели в работе сформулированы ключевые научные задачи, состав и содержание которых полностью соответствует поставленной цели. В диссертации они сформулированы в следующем порядке.

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.

Характеристика структуры и содержания диссертационной работы

Представленная диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы из 169 наименований и 2 приложений. Общее количество страниц машинописного текста – 177, работа содержит 31 таблицу и 39 рисунков.

В первой главе «Теоретические основы формирования среды профессионального развития кадров предприятия» в п. 1.1 обозначена актуальность и необходимость профессионального развития кадров в современных условиях (стр. 13-15), проведено обобщение исследований в области профессионального развития, выделены существующие подходы к его определению, рассмотрены дефиниции термина «профессиональное развитие» (стр. 15-21), приведена статистика обучения персонала отечественных организаций, данные о затратах на развитие персонала в РФ за рубежом (стр. 22-27). В п. 1.2 раскрываются содержательный и структурные аспекты среды профессионального развития кадров предприятия (стр. 28-33), выделены подходы к определению ее содержания, в т.ч. авторский субъектно-объектный подход (стр. 38-39). В п. 1.3 приведен обзор научно-методической базы формирования среды профессионального развития кадров предприятия, проанализировано понятие «формирование среды» (с. 46-48), приведена

авторская схема формирования среды профессионального развития кадров (стр. 49).

Во второй главе «Методический подход к оценке влияния среды профессионального развития кадров предприятия на эффективность труда» в п. 2.1 вполне обоснованно представлена авторская методика диагностики среды профессионального развития кадров (стр. 52-57), включая матрицу и характеристику типов среды (стр. 57-58). В п. 2.2 автором проанализированы существующие подходы к оценке результативности и эффективности обучения и развития работников (стр. 61-65), приведены авторские критерии и показатели оценки результативности профессионального развития (стр. 66-69) и эффективности труда как результата профессионального развития (стр. 70-73). В п. 2.3 содержатся результаты апробации предложенной методики диагностики среды профессионального развития кадров в условиях угледобывающих предприятий (стр. 74-75). Очень привлекательной является двухфакторная модель, отражающая влияние среды профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности на результативность профессионального развития и ее интерпретация (стр. 76-79). На ее основе автором была выявлена зависимость прироста эффективности труда работников от результативности их профессионального развития (стр. 81-82).

В третьей главе «Методические и прикладные аспекты формирования среды профессионального развития кадров на предприятиях угольной промышленности» в п. 3.1 обоснованы и дифференцированы методы профессионального развития кадров (стр. 85-93). В п. 3.2 разработан вполне приемлемый организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров предприятия и описаны этапы его реализации (стр. 93-95), приведена характеристика основных его компонентов и этапов (стр. 96-108). В п. 3.3 представлены результаты апробации разработанного механизма филиале АО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Назаровский» (стр. 109-113), в ООО «СУЭК-Хакасия» (стр. 114-128), в АО «Разрез Тугнуйский» (стр. 128-133) и достигнутые показатели, характеризующие изменение среды профессионального развития кадров (стр. 134-137).

В приложениях представлен вариант методики расчета показателей для оценки темпов роста эффективности труда в результате профессионального развития (стр. 167-72), приведен реестр организационно-технологических проектов ООО «СУЭК-Хакасия», направленных на профессиональное развитие кадров за 2020-2024 гг. (стр. 173-177).

Структура работы логична и имеет законченный характер. Каждая глава органично вписывается в общий замысел.

Научная новизна полученных результатов исследования

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, заключается в следующем.

1. Диссертантом уточнено содержание понятия «среда профессионального развития кадров», определен ее двойственный характер, заключающийся в выделении организационных условий и отношения к ним работников (стр. 40-41); Достаточно убедительно обоснован разработанный автором субъектно-объектный подход к формированию среды профессионального развития кадров, учитывающий позицию работника, как субъекта, формирующего среду профессионального развития, и объекта, изменяющегося в среде в процессе последовательного совершенствования имеющихся и освоения новых компетенций, необходимых работнику для более эффективного решению текущих и перспективных задач трудовой деятельности (стр. 37-39). Применение указанного подхода расширяет возможности как для развития теоретико-методологической базы исследования среды профессионального развития кадров, так и для формирования прикладного инструментария её совершенствования. Полученный результат соответствует п. 8.16. паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

2. Диссертантом разработана методика диагностики среды профессионального развития кадров предприятия, позволяющая осуществлять интегральную оценку (интегральный показатель состояния среды профессионального развития кадров, учитывающий качество формальных институтов профессионального развития и отношение работников к ним) (стр. 52-57) и типизировать среду (объектно-ориентированная, паритетная, субъектно-ориентированная) (стр. 58-59). Разработанная методика позволяет определять тип среды, траекторию трансформаций как в отдельных подсистемах профессионального развития персонала, так и в их совокупности, а также осуществлять научно обоснованный выбор инструментария (методов) формирования среды профессионального развития кадров для усиления нацеленности на удовлетворение потребностей работников и нейтрализации рисков снижения качества трудовой жизни. Полученный результат соответствует п. 8.16. паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

3. Диссертантом выявлена зависимость результативности профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности от состояния среды, имеющая вид экспоненциальной функции (стр. 76-78), а

также зависимость прироста эффективности труда работников от результативности профессионального развития кадров (стр. 81-82); определено значение коэффициента результативности профессионального развития работников, при достижении которого обеспечивается устойчивый прирост эффективности их труда (стр. 82). Это позволяет прогнозировать результаты профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности. Полученный результат соответствует п. 8.15. паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

4. Разработан организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров предприятия (стр. 95), отличием которого является выделение оценочного блока (стр. 102-104), блока выбора методов формирования среды (стр. 104-105) и преобразующего блока для дифференцированного воздействия на организационные условия, формируемые на предприятии, а также на отношение к ним работников (стр. 105-107). Применение механизма нацелено на повышение эффективности труда работников в результате их профессионального развития. Полученный результат соответствует п. 8.15. паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Обоснованность и достоверность выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций

Научные положения и практические рекомендации сформулированы диссертантом на основе критического анализа современной отечественной и зарубежной экономической литературы, использования представительного ряда данных о деятельности работников предприятий угольной промышленности, обобщения практического опыта и собственных исследований, проведенных автором.

Достоверность научных положений, выводов, рекомендаций автора подтверждается соответствием полученных научных результатов положениям теорий экономики труда, человеческого капитала. Новые научные положения, выводы и рекомендации соотнесены с результатами исследований по рассматриваемой тематике и существенно дополняют их.

Логика и содержание диссертационной работы, выстроенные в соответствии с поставленной целью и задачами; корректное применение теоретических и эмпирических методов, таких как структурно-логический и контент-анализ, сравнение, наблюдение, систематизация данных, статистический корреляционный, регрессионный анализ, графический метод; достаточная

научная и опытно-промышленная апробация позволяют сделать вывод об обоснованности выдвигаемых Конаковой О.В. научных положений, результатов и рекомендаций.

Основные научные выводы и прикладные рекомендации рассмотрены на международных и всероссийских научно-практических конференциях. Результаты исследования опубликованы в 22 печатных работах (12,4 п.л.), в том числе 8 из них в ведущих профильных журналах согласно требованиям ВАК РФ или приравненных к ним. Имеется положительное подтверждение использования научных результатов и выводов при разработке мероприятий, связанных с созданием среды профессионального развития работников угледобывающих предприятий.

Результаты теоретических разработок автора углубляют представления в области экономики труда в части теоретических и методических подходов к решению задачи повышения квалификации кадров и эффективности труда посредством формирования благоприятной среды профессионального развития кадров предприятий.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности применения разработанного автором методического инструментария диагностики условий профессионального развития и отношения к ним работников, организационно-экономического механизма формирования среды для повышения эффективности труда работников предприятий.

Таким образом, полученные результаты обладают научной новизной и практической значимостью. Содержание представленных в диссертационной работе результатов и выводов свидетельствуют о значительном вкладе соискателя в решение задачи повышения эффективности труда работников на основе их профессионального развития.

Замечания и дискуссионные вопросы по диссертационной работе

1. В первой главе (параграф 1.3) диссертантом приводятся данные о затратах на развитие и обучение персонала (стр. 23), статистика о повышении квалификации кадров (стр. 22). Для усиления актуализации темы следовало бы также рассмотреть проблему «кадрового дефицита», которая в значительной степени обостряет необходимость поиска мер и решений, направленных на повышение профессионализма уже имеющихся на предприятиях кадров.

2. В таблице 2.8, стр. 75 представлены конечные результаты диагностики среды профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности, но в тексте работы не представлены этапы и процедура расчета и вычисления показателей, характеризующих состояние

условий профессионального развития и отношения работников к этим условиям.

3. На графике зависимости темпов прироста эффективности труда от результативности профессионального развития (рис. 2.9, стр. 82) диссертант приводит пороговое значение коэффициента результативности профессионального развития, равное 0,3. Задается вопрос и закономерно требуется пояснение, чем характеризуется состояние профессионального развития работников до и после достижения этого порогового значения?

4. В третьей главе диссертантом представлены результаты опробования организационно-экономического механизма профессионального развития кадров. В сводной табл. 3.13, стр. 134. указаны методы формирования среды, реализованные на угледобывающих предприятиях, однако в описательной части параграфа 3.3 приведена информация только по некоторым из них.

Приведенные замечания не снижают значимость полученных теоретических и практических результатов диссертационного исследования, а являются в большей мере возможностями, которыми целесообразно воспользоваться при углублении и расширении области их применения.

Соответствие диссертации требованиям

Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертационное исследование Конаковой Ольги Владимировны представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой содержатся научно обоснованные организационно-экономические решения и разработки, направленные на формирование среды профессионального развития кадров предприятия.

Автором диссертационной работы получены научные результаты теоретического, методического и прикладного значения, имеющие научную и практическую ценность, которые прошли достаточную апробацию в научной среде, в также на предприятиях угольной промышленности.

Автореферат диссертации и публикации по теме диссертации полностью отражают содержание работы, а также полученные научные результаты и положения, выносимые на защиту.

Диссертационная работа Конаковой Ольги Владимировны «Формирование среды профессионального развития кадров предприятия: субъектно-объектный подход (на примере угольной промышленности)» соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Автор диссертации – Конакова Ольга Владимировна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Сведения об официальном оппоненте:

Фамилия, имя, отчество оппонента	Былков Владимир Георгиевич
Гражданство	РФ
Ученая степень	Доктор экономических наук,
Шифр специальности, по которой была защищена диссертация	08.00.07 – Экономика труда
Ученое звание	Профессор
Полное наименование организации	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Байкальский государственный университет"
Наименование структурного подразделения	Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами
Должность	Профессор кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами
Почтовый адрес	664003, Сибирский федеральный округ, Иркутская обл., г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11.
Телефон	+7 (3952) 5-0000-8 (вн. 376)
Адрес электронной почты	BylkovVG@bgu.ru


подпись

08.09.2026

дата

В.Г. Былков

Подпись Былкова В.Г. заверяю

