

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

Отзыв

официального оппонента на диссертационную работу
Конаковой Ольги Владимировны на тему: «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 диссертации

Серия кризисных явлений и внешних негативных событий, исчерпание традиционных резервов роста, новые цели страны в условиях мобилизационной экономики, а также дефицит персонала актуализируют потребность в повышении эффективности и производительности труда на промышленных предприятиях. Ранее эта задача решалась через национальный проект «Производительность труда и содействие занятости», в основу которого были заложены бережливые технологии, улучшение бизнес-процессов, проекты повышения организационной эффективности. В масштабах всей страны за период активной фазы нацпроекта (2019–2024 годы) производительность труда суммарно выросла на 8,2%. Актуальность темы усиливается запуском с 2025 года федерального проекта «Производительность труда». Вместе с тем реализация указанных целевых мероприятий без создания на предприятиях систем корпоративного обучения и развития, способных обеспечить необходимую действенную подготовку работников к новым экономическим реалиям, остается лишь точечной мерой. В этой связи диссертационная работа Конаковой Ольги Владимировны, посвященная формированию среды профессионального развития кадров и оценке ее влияния на результаты труда, приобретает высокую актуальность и значимость как в научном, так и практическом аспектах.

Постановка цели научного исследования, совершенствование теоретико-методических основ формирования среды профессионального развития кадров предприятия для обеспечения роста его результативности и эффективности труда работников соответствует выбранному направлению исследовательской деятельности. Автор корректно определяет объект, предмет и задачи

диссертационной работы.

Структура и содержание диссертации

Структура и объем работы обусловлены целью и задачами исследования. Текст диссертации изложен на 177 страницах, состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованной литературы из 169 наименований. Диссертация содержит 31 таблицу и 39 рисунков, 2 приложения.

В первой главе диссертации рассмотрены теоретические основы формирования среды профессионального развития кадров предприятия. В первом параграфе диссертант раскрывает современное состояние и проблемы профессионального развития кадров предприятий (п. 1.1): приводит обзор экономических исследований и взглядов на необходимость профессионального развития (С. 13-15), на основе обобщения и анализа дефиниций профессионального развития выделяет несколько аспектов рассмотрения этого понятия (С. 16-21). В рамках изучения опыта профессионального развития кадров автором проанализированы статистические сведения о количестве обученных сотрудников в российских организациях (С. 22), данные об инвестициях в обучение и развитие кадров (С. 23), также приведены данные о темпах роста производительности труда и заработной платы (С. 24-25). Второй параграф содержит материал, раскрывающий содержание и структуру среды профессионального развития кадров через обзор литературы (С. 28-34); обоснование авторского субъектно-объектного подхода к формированию среды (стр. 38-39), а также понятийное поле исследования среды профессионального развития кадров как экономического явления (С. 39-40). В третьем параграфе через описание тенденций в области трансформации условий развития персонала компаний, востребованных компетенций работников (С. 42-44) автор подводит к необходимости формирования среды профессионального развития кадров, рассматривает существующую научно-методическую базу в этой области исследования (С. 45-48), приводит логическую схему и принципы формирования среды профессионального развития кадров (с. 49).

Вторая глава диссертации посвящена методическому подходу к оценке влияния среды профессионального развития кадров предприятия на эффективность труда работников. В параграфе 2.1 разработана методика диагностики среды профессионального развития кадров, приведены формулы для расчета показателей (с. 52-57), матрица типов среды и логическая схема методического подхода к ее диагностике (С. 58-59). В параграфе 2.2 на основе изучения эволюции подходов к оценке результативности и эффективности обучения и развития работников (С. 61-65) автор обосновывает критерии и

показатели оценки результативности профессионального развития (С. 66-69), оценки эффективности труда как его результата (С. 70-73). В параграфе 2.3 на основе результатов проведенной диагностики среды профессионального развития кадров угледобывающих предприятий (С. 74-75) построена математическая модель, характеризующая влияние среды профессионального развития кадров предприятий на его результативность (С. 76-77), матрица количественных характеристик среды (С. 78-79), проанализирована связь между приростом эффективности труда работников и результативностью их профессионального развития (С. 81-82).

В третьей главе диссертации, в параграфе 3.1 содержится описание методов профессионального развития кадров в контексте формирования условий профессионального развития и отношения к ним работников (С. 85-92). В параграфе 3.2 автор формулирует определение организационно-экономического механизма формирования среды профессионального развития кадров предприятия (С. 93), приводит его схему (С. 95), раскрывает его содержание и последовательность реализации (С. 96-108). Результаты применения разработанного авторского механизма и реализации отдельных методов формирования среды на угледобывающих предприятиях представлены в параграфе 3.3 (С. 122-134), также автором осуществляется расчет показателей, отражающих динамику состояния среды профессионального развития кадров в результате апробации механизма (С. 135-137).

Приложения содержат дополнительные методические материалы для оценки эффективности труда в результате профессионального развития (Приложение А, С. 167-172), и реестр проектов в области профессионального развития персонала ООО «СУЭК-Хакасия» (Приложение Б, С. 173-177).

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

1 Введено авторское определение среды профессионального развития кадров (С. 41), выявлен и обоснован ее двойственный характер, который раскрывается через взаимосвязь двух компонентов. организационных условий, формируемых на уровне предприятия (С. 34-35), и отношения к ним со стороны работников (С. 35-37), в совокупности влияющих на результативность профессионального развития.

2. Разработан субъектно-объектный подход к формированию среды профессионального развития кадров, в рамках которого работник рассматривается одновременно как субъект, активно участвующий в формировании среды профессионального развития, и как объект, претерпевающий изменения в данной среде в процессе совершенствования имеющихся и освоения новых компетенций, необходимых работнику для

более эффективного решения текущих и перспективных задач трудовой деятельности. (С. 38–39). Авторский подход позволил углубить концептуальное осмысление категории «среда профессионального развития кадров» с целью развития методического и прикладного инструментария для ее целенаправленного формирования (п. 8.16 паспорта специальностей ВАК РФ).

3. Разработана методика диагностики среды профессионального развития кадров предприятия, обеспечивающая комплексную оценку её состояния с применением системы показателей для оценки формальных институтов профессионального развития и отношения к ним работников (С. 52–57); на основе субъектно-объектного подхода проведена типизация среды с выделением объектно-ориентированного, паритетного и субъектно-ориентированного типов (С. 59) – что позволило сформировать научно-обоснованную методическую базу для преобразования среды профессионального развития кадров как по отдельным подсистемам профессионального развития кадров, так и в целом по всей системе (п. 8.16 паспорта специальностей ВАК РФ).

4 Установлена количественная зависимость результативности профессионального развития кадров предприятий угольной промышленности от параметров среды профессионального развития, аппроксимируемая экспоненциальной функцией (С. 76–78); зависимость между приростом эффективности труда работников и уровнем результативности их профессионального развития, аппроксимируемая логарифмической функцией (С. 81–82). В ходе экономико-математического моделирования определено пороговое значение коэффициента результативности профессионального развития персонала, достижение которого обуславливает устойчивый прирост эффективности трудовой деятельности (С. 82). Установленные зависимости формируют методологическую основу для прогнозирования результатов профессионального развития кадров на предприятиях угольной промышленности (п. 8.15 паспорта специальностей ВАК РФ).

5. Разработан организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров предприятия (С. 95), структурно дифференцированный на три функциональных блока. оценочный блок, предназначенный для диагностики текущего состояния среды профессионального развития (С. 102–104); блок выбора методов формирования среды (С. 104–105) и преобразующий блок (С. 105–107), обеспечивающие обоснованное воздействие как на параметры организационных условий профессионального развития, формируемые на предприятии, так и на отношение работников к данным условиям. Целевая направленность применения разработанного механизма заключается в

повышении эффективности труда работников на основе повышения результативности профессионального развития. (п. 8 15 паспорта научных специальностей ВАК РФ).

Обоснованность и достоверность выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций

Теоретическая основа исследования сформирована диссертантом на основе анализа экономической литературы и трудов отечественных и зарубежных ученых по экономике труда, развитию и обучению кадров, оценке эффективности труда работников, применении методов сравнительного и контент-анализа, использовании общенаучной методологии познания.

Методическую основу исследования диссертант выстраивает с применением таких методов исследования, как социологические опросы, экспертные оценки, экономико-статистический анализ, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция данных, фотография рабочего дня.

Достоверность сформулированных теоретико-методических положений и выводов автора теоретически и эмпирически обоснована: полученные научные результаты соответствуют фундаментальным положениям теорий экономики труда и человеческого капитала, соотнесены с результатами ранее проведенных исследований по рассматриваемой проблематике, внутренне логичны и получены на основе обработки и систематизации репрезентативного объема данных.

Результаты работы апробированы в рамках международных и всероссийских научно-практических конференций и форумов, а также посредством публикаций. Автором опубликованы 22 статьи общим объемом 12,4 п.л., авторских – 5,68 п.л., в том числе 8 из них в ведущих профильных журналах согласно требованиям ВАК РФ или приравненных к ним. Их содержание достаточно полно отражает научные положения и выводы диссертационного исследования.

Результативность использования разработанных автором положений и рекомендаций по формированию среды профессионального развития кадров документально подтверждается справками и актами о внедрении в ООО «СУЭК-Хакасия», филиале АО «СУЭК-Красноярск» «Разрез Назаровский», АО «Разрез Тугнуйский».

Выстроенная в работе система доказательств и аргументации позволяет утверждать, что выдвигаемые научные положения, выводы и рекомендации обоснованы и достоверны.

Дискуссионные вопросы и замечания по диссертации

1. При анализе современных тенденций профессионального развития (п. 1.1) и при разработке методов формирования среды (п. 3.1) диссертант не уделяет внимания возможностям применения искусственного интеллекта,

цифровых образовательных платформ и инструментов автоматизации в профессиональном развитии кадров. В условиях цифровой трансформации экономики это направление является значимым резервом повышения результативности профессионального развития, который не нашел отражения в работе.

2. В табл. 2.1 (с. 55) диссертант классифицирует отношение работников к организационным условиям через призму возможностей и рисков качества трудовой жизни, опираясь исключительно на подход Хакмана Дж.Р (Hackman J.R.). Между тем в научной литературе существуют иные концепции качества трудовой жизни (например, модели Уолтона Р.Э., Мирвиса П.Х., Лоулера Э.Э. (Walton R.E., Mirvis P.H., Lawler E.E.) и др.), учитывающие более широкий спектр факторов — участие в управлении, социальную справедливость, баланс работы и личной жизни. Расширение теоретической базы позволило бы более полно обосновать выбор критериев оценки.

3. На рис. 2.9 (с. 82) представлена зависимость темпов прироста эффективности труда ($\Delta \text{Этр}$) от результативности профессионального развития (КПР). При $\text{КПР} < 0,3$ график показывает отрицательные значения $\Delta \text{Этр}$. Однако в тексте диссертации не раскрыто, каким образом получены эти значения и какие экономические механизмы приводят к снижению эффективности труда при низкой результативности профессионального развития. Следовало бы пояснить, связано ли это с неэффективным использованием рабочего времени, ростом затрат на обучение без отдачи или иными факторами.

4. В п. 3.3 при апробации организационно-экономического механизма на предприятиях угольной промышленности не показано, как изменяется его эффективность в зависимости от исходного типа среды (объектно-ориентированная, паритетная, субъектно-ориентированная). Остается неясным, для предприятий с каким типом среды разработанный механизм дает наибольший прирост результативности профессионального развития, а где его применение ограничено. Это снижает практическую ценность рекомендаций для предприятий с разным исходным состоянием среды.

5. В табл. 3.15 (с. 137) приведены совокупные затраты на профессиональное развитие и рассчитан показатель ROI. Однако диссертант не раскрывает структуру этих затрат: какая доля приходится на прямое обучение, на организацию проектной деятельности, на создание новых формальных институтов, на оплату труда работников в рамках проектов. Кроме того, не приведена последовательность расчета ROI, что затрудняет воспроизведение методики на других предприятиях.

Отмеченные недостатки и замечания существенно не снижают значимость теоретических и практических результатов исследования

Соответствие диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация Конаковой Ольги Владимировны на тему «Формирование среды профессионального развития кадров предприятия субъектно-объектный подход (на примере угольной промышленности)» на соискание ученой степени кандидата экономических наук является самостоятельной и завершенной научно-квалификационной работой, отвечающей требованиям, установленным Положением ВАК о присуждении ученых степеней, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (Экономика народонаселения и экономика труда).

Официальный оппонент,
профессор кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «УрГЭУ»,
доктор экономических наук,
профессор



Долженко Руслан Алексеевич

« 03 » сентября 2026 г

Подпись Долженко Р.А. заверяю:

Handwritten signature in blue ink.

Сведения об официальном оппоненте

Фамилия Имя Отчество	Долженко Руслан Алексеевич
Гражданство	Россия
Ученая степень, ученое звание	Доктор экономических наук, профессор
Специальность, по которой оппонентом была защищена диссертация	08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)
Полное наименование организации	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет»
Должность	Профессор кафедры экономики труда и управления персоналом
Почтовый адрес	620144, Уральский ФО, Свердловская область, г Екатеринбург, ул 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45
Телефон	+7 (343) 283-11-57
Адрес электронной почты	rad@usue.ru