

«09» сентября 2026 г.



Во-вторых, наблюдается дисбаланс между динамикой производительности труда и заработной платы в российской экономике: существующие организационно-экономические инструменты и практики не

обеспечивают эффективного использования трудовых ресурсов, что проявляется в опережающем росте издержек предприятий при ограниченном приросте результативности и эффективности труда. В данном контексте формирование среды профессионального развития выступает способом повышения производительности труда за счёт внедрения инструментов непрерывного обучения и развития кадров, а также создания организационно-экономических условий для практической реализации приобретённых работниками знаний и навыков.

В-третьих, обострение ситуации на рынке труда, выраженное в достижении минимальных значений уровня безработицы при одновременном наличии масштабного структурного дефицита квалифицированных кадров, формирует у предприятий острую потребность в развитии внутренних механизмов кадрового обеспечения. В этих условиях значимость приобретают не только инструменты привлечения персонала, но и методы его удержания на основе создания внутриорганизационных условий профессионального развития кадров.

Локальные решения и проекты, реализуемые сегодня на предприятиях, частично нивелируют негативные влияния вышеуказанных факторов. Вместе с тем требуется поиск и научное обоснование подходов, которые позволят хозяйствующим субъектам системно повышать эффективность использования человеческого капитала, гибко реагируя на вызовы, обусловленные структурными изменениями в экономике, дисбалансом темпов роста заработной платы и производительности труда, дефицитом квалифицированных кадров. В этой связи диссертационное исследование Конаковой О.В., направленное на формирование среды профессионального развития кадров, является актуальным.

2. Оценка содержания, структуры и степени обоснованности научных положений и выводов

Диссертационное исследование характеризуется завершенностью и целостностью, все элементы работы связаны единой логикой на базе предложенного автором субъектно-объектного подхода. Структура работы соответствует поставленным автором задачам исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, двух приложений, включает 31 таблицу и 39 рисунков. Список литературы содержит 169 источников.

В первой главе диссертации рассмотрены теоретические основы формирования среды профессионального развития кадров предприятия. Опираясь на ряд экономических исследований, автор акцентирует внимание на необходимости регулярного изменения качества и содержания трудовых функций в течение трудовой жизни работников, чем обосновывает

актуальность поиска подходов, позволяющих обеспечить готовность работников к профессиональному развитию и его высокую эффективность (с. 13-15). В рамках изучения практического аспекта и опыта профессионального развития кадров автором проанализированы данные об инвестициях в обучение и развитие кадров в РФ и за рубежом, результаты опросов, проведенных консалтинговыми компаниями (с. 22-23). Опираясь на средовой подход и анализируя дефиниции понятия «среда развития» (с. 28-34), диссертант приходит к выводу о необходимости уточнения содержания среды профессионального развития кадров и предлагает рассматривать ее не только как условия, в которых осуществляется этот процесс (с. 34-36), но и как отношение к ним работников, проявляющееся в объектной или субъектной позиции работника (с. 37-39). Обращая внимание на трансформационные процессы в экономической и социальной сферах, изменение содержания и характера труда (с. 42-45), автор обозначает необходимость разработки инструментария формирования среды профессионального развития кадров и отмечает, что в существующей научно-методической базе недостаточно проработанными остаются вопросы, связанные с диагностикой организационных условий и учетом отношения к ним работников при формировании среды (с. 46-49).

Во второй главе диссертантом разработана методика диагностики среды, включающая блок оценки формальных институтов профессионального развития кадров предприятия (с. 52-54), блок оценки отношения работников к организационным условиям (с. 55-57) и расчет интегрального показателя состояния среды (с. 57). На основе предложенной методики автором предлагается выделять три ее типа: объектно-ориентированная, паритетная, субъектно-ориентированная, которые определяются по значениям интегрального показателя; приводится характеристика каждого из типов среды и матрица с диапазонами значений показателей (с. 59-60). Проанализировав существующую научно-методическую базу оценки профессионального развития кадров (с. 61-65), диссертант делает вывод, что она позволяет решать множество задач в зависимости от целей оценки и запроса «потребителя» – оценивающей стороны. Однако, задача определения эффекта, полученного в результате профессионального развития непосредственно в трудовых процессах, является наименее проработанной и требует уточнения. Для ее решения автором предложен показатель оценки результативности профессионального развития кадров (с. 66-70) и показатель прироста эффективности труда работников вследствие профессионального развития кадров (с. 72-73). С применением разработанного методического инструментария автором проведена оценка влияния среды профессионального

развития кадров предприятия угольной промышленности на результативность профессионального развития и далее – на эффективность труда работников (с. 74-75), что послужило основой для регрессионного моделирования и выявления связей между указанными показателями (с. 76-79, 80-82).

В третьей главе автор, опираясь на двойственный характер среды, приводит комплекс методов ее формирования, позволяющих создавать или изменять организационные условия профессионального развития на предприятии и воздействовать на отношение к ним работников (с. 85-93). Диссертантом разработан организационно-экономический механизм формирования среды (схема механизма на с. 95), представляющий собой циклическую реализацию комплекса средств и методов, обеспечивающего повышение результативности профессионального развития, раскрыты этапы его реализации, подкрепленные примерами по предприятиям угольной промышленности (с. 93-108). Результаты апробации механизма в трех производственных объединениях крупной российской угледобывающей компании представлены в параграфе 3.3 (с. 109-137). По итогам апробации автором проведена повторная диагностика среды профразвития кадров, которая показала позитивную динамику изменения типа среды и рост показателей результативности профразвития и эффективности труда как его результата (с. 134-137).

3. Достоверность научных положений, выводов, рекомендаций

Основные положения диссертационной работы, выводы и рекомендации отличаются высокой степенью достоверности, что соответствует требованиям, предъявляемым к диссертационным работам на соискание учёной степени кандидата экономических наук.

Для достижения поставленной цели исследования автором проанализировано более 160 публикаций отечественных и зарубежных авторов по вопросам обучения и развития кадров, оценке его результативности и эффективности труда работников, формирования организационных условий профессионального развития, влияния отношения человека на его мотивацию к развитию и результативность.

В диссертационной работе Конаковой О.В. использованы статистические данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Организации экономического сотрудничества и развития (OECD), монографии, научные статьи, материалы отраслевого научно-исследовательского института НИИОГР, эмпирические данные и результаты собственных исследований автора на предприятиях угольной

промышленности, что обеспечило достоверность полученных автором результатов.

С использованием количественных и качественных методов обработки информации проанализирован представительный массив данных о деятельности работников угледобывающих предприятий, что позволило типизировать среду профессионального развития кадров с применением разработанной диссертантом методики диагностики, провести регрессионное моделирование и выявить влияние состояния среды на результативность профразвития и эффективность труда работников.

О достоверности выводов и рекомендаций, полученных диссертантом, свидетельствует их широкая апробация на международных и российских научно – практических конференциях и форумах, публикация результатов исследования в научных изданиях: 8 из 22 публикаций изданы в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ или приравненных к ним (Scopus), а также опробование в деятельности угледобывающих предприятий.

4. Научная новизна проведенного диссертационного исследования

Последовательное решение задач исследования позволило диссертанту получить результаты, обладающие научной новизной.

1. Уточнено содержание понятие «среда профессионального развития кадров»: её специфика обусловлена реализацией принципа двойственности и раскрывается как интегративная совокупность двух взаимосвязанных компонентов – организационных условий профессионального развития и отношения к ним со стороны работников (с. 40-41). Разработан субъектно-объектный подход к формированию указанной среды, трактующий данный процесс как взаимообусловленное влияние: с одной стороны, организационных условий на работника, как на объект профессионального развития (с. 34-36), с другой – субъектной позиции работника на трансформацию среды (с. 37-39). Предложенный авторский подход способствует развитию методического инструментария диагностики и формирования среды, обеспечивая возможности как для поэтапного совершенствования уже сформированных компетенций работников, так и для освоения новых компетенций, необходимых для результативного решения актуальных и перспективных задач трудовой деятельности (п. 8.16 паспорта специальности 5.2.3 ВАК).

2. Разработана методика диагностики среды профессионального развития кадров предприятия (с. 52-57). Отличительной особенностью методики выступает введение комплекса показателей для оценки качества формальных институтов профессионального развития предприятия (с. 53-54) и

отношения работников к организационным условиям (с. 55-56), а также интегральной оценки состояния среды с последующим выделением объектно-ориентированного, паритетного и субъектно-ориентированного типов (с. 57-59). Применение предложенной методики обеспечивает возможность идентификации приоритетных направлений трансформации как отдельных подсистем профессионального развития, так и системы в целом, а также способствует повышению обоснованности выбора инструментов и методов формирования среды профессионального развития кадров (п. 8.16 паспорта специальности 5.2.3 ВАК).

3. В ходе эмпирического анализа и регрессионного моделирования установлено влияние среды профессионального развития кадров на показатели его результативности и динамики эффективности труда работников предприятий угольной промышленности (с. 81-82). Обосновано, что изменение типа среды от объектно-ориентированного через паритетный к субъектно-ориентированному типу характеризуется экспоненциальным ростом коэффициента результативности профессионального развития кадров (с. 76-80). Определена пороговая величина указанного коэффициента, равная 0,3 (с. 82), достижение которой выступает необходимым условием формирования устойчивого прироста эффективности трудовой деятельности работников. Полученные результаты создают методологическую основу для прогнозирования результатов профессионального развития кадров на предприятиях угольной промышленности (с п. 8.15 паспорта специальности 5.2.3 ВАК).

4. Разработан организационно-экономический механизм формирования среды профессионального развития кадров предприятия, который интегрирует комплекс оценочных и преобразующих инструментов и методов, направленных на обеспечение роста результативности профессионального развития работников и эффективности их труда (с. 95). Специфика предложенного механизма состоит в учете результатов диагностики среды для выбора методов ее формирования (с. 103-104) и дифференцированном применении методов для воздействия, с одной стороны, на формируемые на предприятии организационные условия профессионального развития, с другой – на отношение работников к этим условиям (с. 105-107). Применение механизма создает основу для повышения результативности профессионального развития и эффективности труда работников (п. 8.15 паспорта специальности 5.2.3 ВАК).

5. Значение диссертационного исследования для науки и практики

Теоретическая значимость работы состоит в обосновании и доказательстве теоретико-методических положений, вносящих вклад в

расширение научных представлений о структуре и содержании среды профессионального развития кадров, ее типах и характере влияния на результативность профессионального развития и эффективности труда.

Практическое значение работы заключается в возможности использования результатов исследования: как методики диагностики среды профессионального развития кадров, организационных инструментов и методов формирования среды, применение которых позволяет повышать результативность профессионального развития кадров и эффективность их труда, тем самым содействуя решению актуальной задачи устойчивого роста производительности труда и повышения качества трудовой жизни работников промышленных предприятий страны; как учебно-методической базы для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области управления человеческими ресурсами.

6. В целом, положительно оценивая диссертационное исследование, следует отметить ряд **замечаний и дискуссионных аспектов.**

1. В актуальности работы диссертант обозначает, что рост производительности труда за последние годы преимущественно обеспечивается за счет применения более производительной техники и технологии (с. 4). Целесообразным было бы продемонстрировать отраслевую специфику, характерную для угольной промышленности. Также при совершенствовании организационно-экономического инструментария повышения результативности профессионального развития и эффективности труда работников предприятий угольной промышленности следовало учесть организационно-технологические особенности отрасли, что является принципиальным моментом при формировании среды профессионального развития кадров предприятия.

2. Для уточнения содержания среды профессионального развития кадров диссертантом предложено выделять организационные условия – формальные институты профессионального развития (с. 35-36). Учитывалось ли в работе влияние неформальных институтов, которые также выступают регуляторами процесса профессионального развития кадров?

3. Диссертантом предлагается определять профессиональное развитие кадров как «процесс последовательного совершенствования имеющихся и освоения новых компетенций...» (с. 21). Как в дальнейшем при оценке результативности профессионального развития учитывается сформированность компетенций?

4. Для оценки влияния результативности профессионального развития на эффективность труда работников диссертантом предложено использовать темп прироста эффективности труда ($\Delta \text{Этр.}$). Возникает вопрос, каким

образом учитывается вклад конкретного работника при расчете изменения экономических результатов деятельности предприятия? ($\Delta P_{\text{тр}}$ в формуле 2.9, с. 72).

5. Методы формирования среды профессионального развития кадров дифференцируются диссертантом по их направленности: на формальные институты и на отношение работников к формальным институтам профессионального развития кадров (табл. 3.2, с. 91-92). Возникает вопрос, являются ли эти методы универсальными для всех категорий сотрудников?

6. При разработке организационно-экономический механизма формирования среды профессионального развития кадров предприятия (рис. 3.2, с. 95) следовало учесть:

- дисконт времени освоения перспективных технологических процессов и выхода на оптимальные мощности, которые должны увязываться с организацией производства;
- необходимость мониторинга развития производства для определения времени выхода работников на рациональное значение производственной (цеховой) себестоимости продукции.

Сформулированные замечания выступают предметом дискуссии, не подвергая сомнению новизну полученных диссертантом результатов и не снижая научной и практической ценности выполненного диссертационного исследования.

7. Заключение о соответствии диссертационной работы критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертационная работа Конаковой Ольги Владимировны «Формирование среды профессионального развития кадров предприятия: субъектно-объектный подход (на примере угольной промышленности)» представляет собой самостоятельную, законченную научно-квалификационную работу, посвященную раскрытию актуальной темы, обладает теоретической и практической значимостью.

Полученные научные результаты обладают новизной и соответствуют пунктам 8.15. и 8.16. Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Диссертационная работа соответствует требованиям п.п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 (в редакции от 01.10.2018 г.), а ее автор, Конакова Ольга Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Диссертация и отзыв рассмотрены на расширенном заседании кафедр «Управление персоналом и социология» и «Экономика транспорта» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» 09 сентября 2026 года, протокол №2. На заседании присутствовало 15 чел. Результаты голосования: «за» – 15 чел., «против» – 0 чел., воздержавшихся – 0 чел.

Заведующий кафедрой
«Экономика транспорта»,
доктор экономических наук, профессор



Рачек Светлана Витальевна

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом и социология»,
кандидат философских наук, доцент



Александрова Надежда Анатольевна

Сведения о ведущей организации:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО УрГУПС) федерального агентства железнодорожного транспорта (Росжелдор) Министерства транспорта Российской Федерации

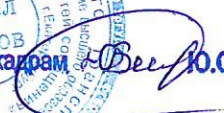
Адрес: 620034, Россия, Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66

Тел.: 8 (343) 221-24-44, e-mail: rector@usurt.ru

официальный сайт: <https://www.usurt.ru>

Подписи Рачек С.В. и Александровой Н.А. заверяю



 Ю.С. Белкина