

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

**Захарова Святослава Игоревича**

на тему: **«Теория и методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: структурно-деятельностный подход (на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)»**,

на соискание ученой степени доктора экономических наук  
по специальности 5.2.3. – «Региональная и отраслевая экономика»  
(Экономика народонаселения и экономика труда)

### **1. Актуальность темы диссертации**

Управленческий труд играет существенную роль в создании предпосылок для развития промышленного потенциала страны, обеспечения её технологического суверенитета и повышения производительности труда.

Всестороннее исследование закономерностей трансформации управленческого труда способствует разработке новых конкурентоспособных моделей управления человеческими ресурсами, формирование научной основы для развития трудового потенциала, решения задач в области экономики труда как на уровне отдельных промышленных предприятий, так и на уровне народного хозяйства страны.

На современном этапе социально-экономического развития в сфере управления трудом можно выделить ряд актуальных проблем, решение

которых позволит значимо повысить конкурентоспособность управленческого труда:

- кадровый дефицит, подталкивающий работодателей к снижению профессионально-компетентных требований к кандидатам на руководящие должности в условиях усложнения процессов ведения бизнеса;

- исчерпание существующих моделей деятельности управленческих работников, направленных на экономическое развитие промышленных предприятий, основанное на экспорте передовых технологий и технических решений;

- высокий уровень регламентации управленческого труда, стимулирование соблюдения рутинных процедур в рамках политики планирования и бюджетирования, сдерживающее проявление креативности, необходимой для решения нестандартных задач в условиях неопределенности внешней среды;

- доминирование поведенческих детерминант «здесь и сейчас», особенно характерных для новых поколений работников управленческого труда, что противоречит основному предназначению этой категории работников – решению долгосрочных задач, направленных на формирование инфраструктуры и эффективной системы отношений в коллективе.

Для решения обозначенных проблем требуется обновление теоретических и методологических основ конкурентоспособности работников управленческого труда. Отсутствие необходимой степени систематизации теоретических и методологических аспектов экономики труда по данной проблеме, недостаток практического опыта анализа трансформации системы управленческого труда на предприятии, подтверждают актуальность выбранной темы диссертационной работы. Сложившееся противоречие между необходимостью повышения эффективности управленческого труда и отсутствием адекватного научно-методического обеспечения, социально-экономической концепции современного управленческого труда работников свидетельствует о значимости исследования Захарова С.И.

Таким образом, диссертационное исследование Захарова Святослава Игоревича, предполагающее разработку теории и методологии динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода, является актуальным как в теоретико-методологическом, так и в практическом аспектах.

## **2. Степень обоснованности и достоверности выдвигаемых научных положений, выводов, результатов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании**

В процессе формирования теоретической основы исследования использованы труды ведущих отечественных и зарубежных ученых по экономике труда, человеческому капиталу, конкурентоспособности работника, а также научные концепции динамических способностей организации, конкуренции и конкурентологии, научной организации труда и бережливого производства.

Методологическая основа исследования базируется на диалектическом методе познания и проявляется в демонстрации связи теории и практики, изучении взаимодействия внешнего и внутреннего, частного и всеобщего и на общенаучной методологии (анализ и синтеза, индукция и дедукция, сравнение, аналогия), включает системный, структурный, поведенческий и деятельностный подходы.

Методическая основа исследования базируется на применении методик и инструментов социологических исследований (анкетирование, интервьюирование), исследований рабочего времени работников (хронометраж, фотография рабочего времени), экспертных оценок, социально-экономического прогнозирования, моделирования, статистического анализа (регрессионный, трендовый).

Достоверность теоретико-методологических положений и выводов, автора подтверждается их соответствием базовым теоретическим положениям экономики труда, внутренней логичностью исследования, обеспечивается

систематизацией и обобщением имеющегося опыта и управленческой практики по данной проблеме, репрезентативностью использованных данных, а также апробацией результатов работы в рамках международных и всероссийских, региональных научных конференций, симпозиумов и форумов, а также публикациями в российских и зарубежных журналах.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые источники; официальные данные статистической отчетности Госкомстата России, публичные отчеты ведущих горнодобывающих компаний мира и РФ.

Результативность использования основных положений диссертационной работы убедительно подтверждается положительными результатами документально подтверждена справками о внедрении ООО «Бобровский кварцит», ООО «Восточно-Бейский разрез», АО «Разрез Изыхский», АО «Разрез Тугнуйский», АО «Уралуголь».

По результатам исследований автором опубликовано 42 научных публикации, в том числе: 1 монография; 15 статей в изданиях, рекомендуемых ВАК для опубликования результатов диссертационного исследования (включая 15 публикаций в I-II квартиле), а также 8 публикаций в изданиях из перечня Scopus и WoS.

Содержание опубликованных работ и автореферат достаточно полно отражают основные положения и выводы диссертационного исследования.

### **3. Научная новизна положений и научные результаты, сформулированные в диссертационном исследовании, личный вклад автора**

Научная новизна проведенного исследования включает следующие положения:

1. Доказана необходимость рассмотрения дуальной природы динамизации конкурентоспособности работника управленческого труда, обусловленной, с одной стороны, уровнем и динамикой развития его индивидуальных способностей, с другой – соответствием деятельности работника изменениям во внутренней и внешней среде предприятия. Автором

обоснована позиция необходимости при исследовании трудовой деятельности управленческих работников учитывать ее направленность (воспроизводство и развитие) и дуальный характер (личностные характеристики работника и состояние внутренней среды предприятия) (стр. 38-43, 76-81, 90-93 ) (п. 8.12 Паспорта специальностей ВАК).

2. Обоснован структурно-деятельностный методологический подход к динамизации конкурентоспособности работника управленческого труда, характеризующийся цикличным преобразованием взаимосвязанных компонентов в структуре управленческого труда в соответствии с долгосрочными тенденциями развития внутренней и внешней среды предприятия (стр.100-104) (п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

3. Создана модель динамизации конкурентоспособности работника управленческого труда, сформированная с учетом цели, задач, набора процессов и условий, влияющих на изменение конкурентной позиции работников в долгосрочной перспективе (стр.109-113) (п. 8.12 Паспорта специальностей ВАК).

4. Разработан комплекс методических инструментов комплексной оценки конкурентоспособности работников управленческого труда, а также методов динамизации конкурентоспособности до требуемого уровня с учетом развития управленческого потенциала работника и состояния внутренней среды предприятия для повышения производительности труда на промышленных предприятиях. При этом исходным положением методики является расчет каждого показателя с позиции достигнутого уровня и динамики, то есть изменения этого уровня во времени (стр.159-13-163, 166-170) (п. 8.15 Паспорта специальностей ВАК).

5. Предложены и опробованы алгоритм и методические рекомендации динамизации конкурентоспособности управленческих работников, включающие:

- идентификацию и проектирование целевой конкурентной позиции работника управленческого труда (стр. 176-186);
- дифференцированный подбор методов для усиления этой позиции в будущем (188-195);

- мониторинг и контроль планируемой траектории усиления конкурентной позиции каждого управленческого работника на основе усовершенствования нормирования и оплаты его труда (стр.197-198, 200-208, 211-216) (п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

Личный вклад соискателя определяется выполненными исследованиями, их глубиной и содержанием, а также закреплен его научными публикациями.

#### **4. Оценка содержания, структуры диссертационного исследования и его завершенности**

Цель исследования заключается в развитии теоретико-методологических основ динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода для повышения производительности труда на промышленных предприятиях.

Структура диссертационной работы логична и соответствует поставленным автором задачам исследования. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы, содержит 57 таблиц, 74 рисунка, 3 приложения.

Сформированная теоретико-методологическая база исследования включает: описание роли и особенностей трудовой деятельности работников управленческого труда в организациях, представляющих из себя социально-экономические системы различного масштаба (с. 17-18); оценку влияния работников управленческого труда на процессы воспроизводства и развития предприятия; вывод о том, что влияние этой категории работников сильнее проявляется именно в процессах развития предприятия (рис. 1.9, с. 37); установление тенденций, складывающихся на современном рынке управленческого труда; рассмотрение исторических и гносеологических предпосылок развития конкуренции как социально-экономического явления и научной категории (с. 43-55), что позволило обосновать вывод о конкуренции на рынке труда как о взаимодействии субъектов трудовых отношений по поводу наиболее выгодных условий реализации интересов (с. 59). Такая

трактовка обусловила новое рассмотрение базовой категории исследования «конкурентоспособность работников управленческого труда». В результате проведенного контент-анализа публикаций на тему конкурентоспособности работников различных категорий и человеческого капитала (рис. 1.12-1.14, с. 59-71) предложена авторская трактовка категории конкурентоспособности работника управленческого труда (с. 72), которая предопределяет реализацию ее идентификационно-мотивирующей, прогнозной, преобразующей функций (с. 73-74). Автором раскрыты предпосылки и содержание процесса динамизации конкурентоспособности (с. 76-77), а также основные концептуальные положения этого процесса, включающие: регулирование баланса интересов субъектов (с. 79-81), развитие управленческого потенциала (с. 82-87), регулирование конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия (с. 88-91).

С учетом разработанного категорийно-понятийного аппарата исследования (рис. 2.2, с. 92) автор формулирует и графически представляет обобщающую концепцию динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (рис. 2.3, с. 92-93). На основе разработанной концепции в диссертации подробно раскрыты и описаны принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (табл. 2.12 с. 105-113).

Рассмотрев генезис существующих теоретико-методологических подходов к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, автор обосновывает необходимость применения структурно-деятельностного подхода как позволяющего акцентировать внимание, с одной стороны, на качественном проактивном содержании управленческого труда, с другой – на взаимосвязанной многоаспектности изменений (с. 94-100), что является логичным и обоснованным.

Установлены и обоснованы основные закономерности динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, которые были получены с использованием эмпирических данных предприятий горнодобывающей промышленности (с. 115-125). Представленные

закономерности легли в базис разработки модели динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, представленной на рис. 3.6. (с. 126). В обобщенном виде представления автора о существующих закономерностях, их функционировании и влиянии на рыночные позиции работников представлены в матрице конкурентных позиций работников управленческого труда (рис. 3.7, с. 129). Использование предложенной матрицы на практике, очевидно, позволяет прогнозировать и корректировать карьерную траекторию работника, поэтому логичным продолжением исследования явилась разработка комплекса методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (рис. 3.9, с. 134).

Далее в диссертации представлены разработанные методики оценки конкурентоспособности работника и конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия, апробация которых выявила наиболее и наименее развитые компоненты в структуре деятельности работников управленческого труда (с. 178-186), а также резервы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе повышения конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия (с. 194-195).

Экспериментальная проверка представленных теоретических, методологических и методических результатов на горнодобывающих предприятиях «ЕВРАЗ», АО «Ургалуголь», ООО «Восточно-Бейский разрез», позволила автору сделать обоснованный вывод о правомерности предложенных автором положений динамизации работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода.

Обоснование научных положений, выводов и рекомендаций в диссертационной работе строится на обобщении и систематизации значительного числа научных трудов отечественных и зарубежных авторов по исследуемым проблемам (библиографический список содержит 445 наименований), использованием значительной информационной базы.

Диссертация представляет собой завершённую научно-квалификационную работу, основные положения и результаты которой



опубликованы в 1 монографии и 42 статьях, из них 15 – в научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

## **5. Научная и практическая значимость полученных результатов**

**Научное значение работы** заключается в развитии теоретико-методологических подходов к обеспечению долгосрочной конкурентоспособности работников управленческого труда на промышленных предприятиях в условиях усложнения экономических процессов и усиления неопределенности внешней среды.

**Практическое значение работы** заключается в разработке методических и научно-практических предложений по оценке и повышению эффективности управленческого труда на промышленных предприятиях РФ, что способствует усилению их рыночных позиций и соответствует национальным приоритетам и проектам развития Российской Федерации до 2030 года в части внедрения передовых решений и системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях.

Апробация подтвердила теоретические положения и методологические разработки, выводы и результаты диссертационного исследования автора.

## **6. Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационной работе**

1. В диссертации не раскрыт актуальный аспект изменений управленческого потенциала работников, обусловленных обновлением поколений и переходом от поколений X, к Y и Z, а также переходом от SPOD-стратегии к VUCA-стратегии управления человеческим капиталом.

2. В диссертации при исследовании вопросов эффективности использования рабочего времени работников управленческого труда и факторов, влияющих на качество их трудовой деятельности автором не рассмотрен вопрос баланса рабочего и личного времени. Представляется, что

данный вопрос является одним из ключевых в отношении динамизации конкурентоспособности работников этой категории, что подтверждается многочисленными исследованиям, проводимыми в России и мире.

3. Одним из ключевых факторов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда является конгруэнтность внутренней и внешней среды. При этом в диссертации автор не нашел места для описания структуры внешней среды промышленного предприятия.

4. В работе имеется ряд редакционных ошибок, например на стр. 39 автором сделана ссылка на источник из списка литературы №5959, а на стр. 131 в рис. 3.8. некорректно расставлены стрелки.

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

#### **7. Соответствие диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней**

Содержание и качество исполнения работы свидетельствуют о подготовленности её автора к выполнению теоретических, методологических и аналитических исследований в области экономики труда.

Диссертационная работа является самостоятельным, завершённым научным исследованием, выполненным на актуальную тему и обладающим научной новизной и практической значимостью.


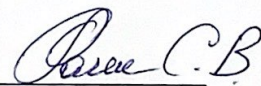
Правомерность предлагаемых методологических и методических подходов подтверждается достаточной обоснованностью теоретических выводов и результатов их апробации.

Диссертация «Теория и методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: структурно-деятельностный подход (на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)», на соискание ученой степени доктора экономических наук, является самостоятельной и завершённой научно-квалификационной работой, полностью отвечающей требованиям, установленным Положением ВАК РФ о

порядке присуждения ученых степеней, а ее автор Захаров Святослав Игоревич заслуживает присвоения ученой степени доктора экономических наук по специальности по специальности 5.2.3. – «Региональная и отраслевая экономика» (Экономика народонаселения и экономика труда)

**Сведения об официальном оппоненте:**

Фамилия, имя, отчество оппонента	Рачек Светлана Витальевна
Гражданство	РФ
Ученая степень	доктор экономических наук
Шифр специальности, по которой была защищена диссертация	08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)
Ученое звание	профессор
Полное наименование организации	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения», г. Екатеринбург
Наименование структурного подразделения	кафедра экономики транспорта
Должность	заведующий кафедрой экономики транспорта
Почтовый адрес	620034 Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66
Адрес электронной почты	svrachek@usurt.ru
Телефон	8 (343) 221-24-41

 |  15.09.2023г.

Подпись  Рачек С.В. заверяю:  
 Руководитель методической комиссии  
 С.В. Костин

