

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)

Актуальность темы диссертации

В постиндустриальной экономике роль работников управленческого труда в достижении высоких социально-экономических результатов и стратегической устойчивости промышленных предприятий имеет фундаментальное значение. Долгосрочная конкурентоспособность организации на рынке труда может быть достигнута, если она предоставляет возможности для развития индивидуальных способностей, накопления знаний и умений, совершенствования навыков и моделей трудового поведения своих работников, и, в первую очередь, занятых управленческим трудом.

К сожалению, российские промышленные предприятия сталкиваются с множеством проблем, в числе которых - дефицит качественных разработок и рекомендаций о том, как и какую систему динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда необходимо проектировать, как при этом учесть особенности конкретной организации, каким образом включить систему динамизации конкурентоспособности в общий контекст экономики труда, управления персоналом и предприятием, как сформировать положительный настрой руководителей и сотрудников на технологии динамизации и т.д. Различных частных рекомендаций по формированию и повышению конкурентоспособности персонала достаточно много в периодических и учебных изданиях. Вместе с тем, глубокие научные исследования, формирующие теоретическую базу для обоснования,

углубления и систематизации рекомендаций по динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда представляют редкость для отечественной и зарубежной науки.

В этой связи диссертационная работа Захарова С.И. выполнена на актуальную и значимую тему, посвященную пересмотру подходов к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

Проблему исследования автор формулирует как нарастание разрыва между фактическим и требуемым уровнями конкурентоспособности работников управленческого труда в условиях трансформационных процессов в современной России. Решение отмеченной проблемы находится в области обновления теории и методологии динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, что обуславливает необходимость разработки и уточнения соответствующего научно-методологического обеспечения: терминологического аппарата, подходов, критериев, принципов, моделей, методов, методик и инструментов.

Диссертационное исследование Святослава Игоревича Захарова, направленное на развитие теоретико-методологических основ динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода для повышения производительности труда на промышленных предприятиях, является актуальным и значимым как в научном, так и в практическом аспектах.

Постановка цели научного исследования Захарова Святослава Игоревича (с. 7) соответствует выбранному направлению исследовательской деятельности. Соискатель корректно определил объект, предмет и задачи работы (с. 8).

1. Структура и содержание работы

Структура и объем работы обусловлены целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, 5 глав, заключения, списка литературы из 445 наименования и содержит 57 таблиц, 74 рисунков, 3 приложения.

В первой главе диссертации раскрыты теоретические основы исследования конкурентоспособности работников управленческого труда. Автором сделан анализ моделей развития промышленного предприятия как социально-экономической системы (с. 19), а также обоснована ведущая роль трудовой деятельности управленческих работников при организации этой деятельности. Для этого диссертантом были проанализированы подходы к определению понятия «работник управленческого труда» в современных отечественных и зарубежных экономических исследованиях (с. 20-22), проведено исследование индивидуальных особенностей этой категории трудящихся предприятия, составлена схема влияния работников управленческого труда на социально-экономическое состояние промышленного предприятия (рис. 1.1, с. 25), раскрыта роль и оценены результаты трудовой деятельности работников управленческого труда в процессах воспроизводства на предприятии (с. 28-35). Сделан вывод о том, что качество трудовой деятельности управленческих работников обуславливает траекторию и широкий диапазон результатов функционирования объекта управления.

На основе критического анализа генезиса подходов к описанию конкуренции на рынке труда (рис. 1.10., с. 46) предложено авторское определение конкуренции как естественной формы взаимоотношений между субъектами рынка труда по поводу наиболее выгодных условий реализации их интересов (с. 59). Это позволило определить предпосылки для развития категории «конкурентоспособность» применительно к работникам управленческого труда.

Автором подробно рассмотрены описанные в литературных источниках подходы к трактовке категории «конкурентоспособность» (с. 60-68), сделан качественно-количественный контент-анализ применения и интерпретации этой категории в публикациях отечественных и зарубежных исследователей (рис. 1.12 с. 69, рис. 1.13 с. 70, рис. 1.14 с. 71). На основе полученных результатов и в соответствии с задачами исследования предложена авторская трактовка категории «конкурентоспособность»

работника управленческого труда» с учетом эндогенных и экзогенных условий формирования, качественных и количественных форм проявления и динамичности этой характеристики работника (с 72).

Во второй главе «Концептуализация динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда» обосновано применение и дана авторская трактовка термина «динамизация конкурентоспособности работников управленческого труда» (с. 76-77), сформулированы и раскрыты концептуальные положения исследования (с. 78-91), представлено уточненное понятие управленческого потенциала работника (с. 83), проведено структурирование управленческого потенциала работника с выделением гибких и жестких способностей, включающих метанавыки, надпрофессиональные навыки, квалификацию и стили управления, выделены уровни развития управленческого потенциала и дана их качественная характеристика (табл. 2.4, с.83-88), сформулированы определения базовых для исследования понятий – внутренняя среда предприятия и конгруэнтность (с.89-91), в обобщённом виде концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленного предприятия отражена в матричной модели (рис. 2.3, с. 93), обобщены и систематизированы основные подходы к исследованию феномена эффективного работника управленческого труда с выделением их основных достоинств и недостатков (с. 93-99), изложено содержание и теоретико-методологическая характеристика структурно-деятельностного подхода (с. 100-104), приведены и раскрыты принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (табл. 2.12, с. 113).

В третьей главе диссертации автор продолжает формировать и раскрывать методологию динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда предприятий горнодобывающей промышленности на основе структурно-деятельностного подхода. В первом параграфе этой главы сформулированы закономерности динамизации конкурентоспособности управленческих работников (табл. 3.1, с. 116), в ходе раскрытия которых

представлена выявленная автором зависимость эффективности использования оборудования (во времени) от коэффициента соответствия компетенций руководителей производственных участков на горнодобывающих предприятиях РФ (рис. 3.3, с. 120), связь уровня развития метанавыков работников управленческого труда с продолжительностью реализации проектов развития предприятий (рис. 3.5, с. 124). Во втором параграфе данной главы в схематичном виде представлена модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (рис. 3.6., с. 126), разработана качественная характеристика конкурентных позиций работников управленческого труда промышленных предприятий с описанием социального, компетентностного и экономического компонентов (табл. 3.2, с. 127), проведено сравнение существующих и предложенной моделей динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (табл. 3.4, с. 131). В параграфе 3.3 разработаны, систематизированы и описаны методы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий (с. 132-155), предложена последовательность их применения (рис. 3.19., с. 156).

После рассмотрения теоретических и методологических вопросов исследования в четвертой главе диссертации автор логично переходит к разработке методического инструментария динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности, к которому относятся: методика оценки конкурентоспособности управленческих работников промышленных предприятий, включающая критерии, систему взаимосвязанных социо-компетентностно-экономических показателей, способы расчета предложенных показателей (с. 159-177); методика оценки конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия с применением матричного подхода и адаптированного к задачам исследования коэффициента оценки структурных сдвигов Рябцева (с. 186-194). С использованием разработанных методик проведено исследование взаимосвязей управленческого потенциала, степени конгруэнтности внутренней и внешней среды и уровня

конкурентоспособности (с. 194-196). Далее описана методика нормирования деятельности работников управленческого труда (с. 196-203), выполнена систематизация направлений нормализации трудовой деятельности управленческих работников (с. 203-204), описаны этапы развития системы оплаты труда управленческих работников (с. 204-210) и представлена методика повышения тесноты связи результатов и оплаты труда (с. 207).

В пятой главе диссертации разработан организационный механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, схема которого показана на рис. 5.1, с. 219, описан порядок его функционирования (с. 220-222), выявлены ограничения применения предложенной методологии динамизации конкурентоспособности управленческих работников на основе структурно-деятельностного подхода (с. 225-226). Далее предложена методика оценки эффективности динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (с. 227-234); описаны системные (с. 235-259) и проектные (с. 259-264) результаты апробации разработанной методологии.

2. Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

К наиболее существенным результатам исследования, имеющим научную новизну, относятся следующие:

1. Уточнено и расширено содержание категории «конкурентоспособность работников управленческого труда»; введено в научный оборот понятие «конгруэнтность внутренней и внешней среды предприятия», содержание которого раскрыто в контексте конкурентоспособности работников управленческого труда в долгосрочном периоде (п. 8.12, 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

2. Разработана концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличающаяся учетом факторов конкурентоспособности работников управленческого труда: индивидуальными характеристиками работника и состоянием внутренней среды предприятия (п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

3. Предложен структурно-деятельностный подход к исследованию конкурентоспособности работников управленческого труда с выделением трех взаимосвязанных компонентов: социального, компетентностного и экономического; обоснованы методологические принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

4. Разработан комплекс методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, включающий персонально-ориентированные и системно ориентированные методы (п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

5. Разработаны методики: оценки конкурентоспособности работников управленческого труда; оценки конгруэнтности внешней и внутренней среды предприятия; нормирования труда управленческих работников на основе структурно-деятельностного подхода (п. 8.13, 8.18 Паспорта специальностей ВАК).

6. Разработан организационно-экономический механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличающийся обновлением норм управленческого труда в соответствии с требуемыми параметрами качества исполнения функционала управленческими работниками, а также разработкой и реализацией взаимосвязанных мер повышения эффективности и производительности труда для достижения целевых параметров развития предприятия (п. 8.15, 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

3. Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность научных положений диссертационного исследования достигается за счет применения апробированных методов научных исследований (анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения, аналогий, системного, структурно-логического, контент-анализа, экспертных оценок, технико-экономических расчетов), использования данных хронометражных наблюдений и фотографии рабочего времени,

статистических данных из официальных источников и управленческой отчетности исследованных предприятий.

Достоверность научных положений, выводов, рекомендаций автора подтверждается соответствием полученных научных результатов фундаментальным положениям теорий экономики труда, человеческого капитала, конкурентоспособности работника. Результаты диссертационного исследования обсуждались на международных симпозиумах, конференциях, семинарах.

Авторская разработка, направленная на динамизацию конкурентоспособности работников управленческого труда, опробована в ООО «Бобровский кварцит», ООО «Восточно-Бейский разрез», АО «Разрез Изыхский», АО «Разрез Тугнуйский», АО «Ургалуголь», что подтверждается актами внедрения.

4. Значение диссертации для науки и практики

Теоретическая значимость работы состоит в обосновании и доказательстве теоретико-методологических положений, вносящих вклад в расширение научных представлений о закономерностях и методах формирования конкурентоспособности работников управленческого труда.

Практическое значение работы заключается в возможности широкого использования результатов исследования: как комплекса методик, организационных инструментов и рекомендаций по оценке и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий, применение которых позволяет повышать производительность и эффективность труда, тем самым содействуя достижению национальных целей развития РФ; как учебно-методической базы для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в области экономики труда.

5. Оценка содержания диссертации, ее завершенность, подтверждение публикациями автора

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

В целом выводы, утверждения и заключения аргументированы автором работы достаточно убедительно.

Автором опубликовано сорок две научных публикации, в том числе: одна монография; пятнадцать статей в изданиях, рекомендуемых ВАК для опубликования результатов диссертационного исследования; восемь статей в изданиях из перечня Scopus и WoS, в которых отражены все основные научные результаты диссертации.

Содержание автореферата достаточно полно отражает основные положения и выводы диссертационного исследования.

6. Замечания по диссертации

1. На с. 130 диссертации автор утверждает, что произведенные им «расчеты резервов повышения конкурентоспособности управленческих работников позволили сделать вывод о наличии существенных возможностей на российских предприятиях для завоевания ими лидирующих мировых позиций по эффективности управления», однако в работе отсутствуют указанные расчеты и исходные данные для них, что не позволяет оценить их корректность, а следовательно достоверность и обоснованность вывода.

3. Некоторым методологическим разработкам, связанным с реализацией структурно-деятельностного подхода, следовало уделить больше внимания, в частности, методы индивидуального бюджетирования деятельности работников управленческого труда и бенчмаркинга деятельности работника управленческого труда (с. 148) раскрыты явно недостаточно.

3. Автор рассматривает конкурентоспособность работников управленческого труда как оценочную категорию с позиции реализации трех функций: идентификационно-мотивирующей, прогнозной и преобразующей (стр.73-74). По мнению автора, эти функции конкурентоспособности работников управленческого труда обеспечивают реализацию интересов

субъектов трудовых отношений на предприятии. Очевидно, что интересы при динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда многообразны: каждый субъект имеет свои интересы и осуществляет действия соответствующие данным интересам. Однако из содержания работы не ясно содержание этих интересов у разных субъектов трудовых отношений. Кроме того, не понятно, как так называемые «зоны совпадения интересов субъектов» и «зоны их расхождения» влияют на динамизацию конкурентоспособности работников управленческого труда, как обеспечить реализацию предлагаемого автором принципа сбалансированности интересов субъектов (с.78) в «зонах их расхождения» при динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

4. В работе автор справедливо отмечает, что управленческий труд имеет свои существенные особенности, и в этой связи в зависимости от его содержания предлагает выделять административные и специализированные операции, а также исполнительские (операторские) функции. В этой трактовке вызывает возражение обособление специализированных трудовых операций в самостоятельный вид управленческой деятельности. Следует признать, что и административные, и операторские операции, также как и специализированные, связаны с решением управленческими работниками «специализированных задач в пределах своих компетенций» (с. 144). Более правомерно с целью учета приоритетов, тенденций и особенностей динамизации конкурентоспособности применительно к работникам управленческого труда было бы правомерно различать эвристический управленческий труд (как труд, связанный с выполнением аналитических и конструктивных операций и направленный на разработку и принятие решений), административный (как труд по непосредственному управлению деятельностью и поведением работников) и операторный (труд по выполнению стереотипных операций predetermined характера).

5. В таблице 5.1 диссертации (с. 222) представлены, как утверждает автор, организационные инструменты реализации механизма динамизации конкурентоспособности управленческих работников, применяемые на

горнодобывающих предприятиях. Однако не дается никаких пояснений, на каких именно предприятиях они применяются, в каких масштабах, имеет ли отношение автор к их разработке и использованию, в чем их новизна.

6. Хотелось бы обратить внимание на некоторую относительную корректность авторской трактовки параметров эффективности управленческого труда российских и мировых угледобывающих предприятий. Так, автор полагает, что такими параметрами являются «производительность труда среднесписочного работника промышленности и численность управленческих работников, приходящаяся на 1 млн т готовой продукции» (рис. 3.8, с.130-131).

7. Представляется, что в диссертации целесообразно было бы при рассмотрении основных подходов к описанию конкуренции называть фамилии исследователей-ученых и делать ссылку на источник, позволяющий получить соответствующий аргумент в пользу того или иного вывода или утверждения автора.

7. Следовало бы точнее сформулировать название Главы 3, поскольку отдельные компоненты заявленной в этой главе методологии представлены автором в Главе 2, а, именно, методологический структурно-деятельностный подход и принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда. В формулировке цели диссертационного исследования допущена тавтология.

Высказанные замечания не отрицают общего вывода о том, что диссертация С.И. Захарова представляет собой целостное научное исследование, выполненное на научном уровне и носящее законченный характер.

7. Соответствие диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация 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, является самостоятельной и завершенной научно-квалификационной работой, отвечающей требованиям, установленным Положением ВАК РФ о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор 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	Сотникова Светлана Ивановна
Гражданство	РФ
Ученая степень	Доктор экономических наук
Шифр специальности, по которой была защищена диссертация	08.00.30 – Экономика предпринимательства
Ученое звание	Профессор
Полное наименование организации	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск
Наименование структурного подразделения	Кафедра экономики труда и управления персоналом
Должность	Профессор кафедры экономики труда и управления персоналом
Почтовый адрес	630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 52/1
Адрес электронной почты	s.i.sotnikova@nsuem.ru
Телефон	8 (383) 243-95-12

С.И. Сотникова

С.И. Сотникова

13.09.2023



Подлинность г.с.д.и.с.
С. И. Сотникова
УДОСТОВЕРЯЮ
 ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ ОД
 СЕМЕНОВ А. Е. А.

С.И.
 13.09.2023