

В диссертационный совет 24.2.437.07 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», г. Челябинск, пр. Ленина, 87

ОТЗЫВ

официального оппонента Зубковой Ольги Владимировны на диссертационную работу Захарова Святослава Игоревича на тему «Теория и методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: структурно-деятельностный подход (на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 – «Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)»

Актуальность темы диссертационного исследования

В существующих социально-экономических условиях, характеризующихся нестабильностью внешних факторов и ускорением изменений внутрифирменных параметров ведения бизнеса, к работникам управленческого труда предъявляются требования эффективности, незамедлительного реагирования на появляющиеся возможности и угрозы, личной ответственности за результаты деятельности. Все это обуславливает высокую напряженность труда, а также ведет к сокращению среднего срока пребывания на руководящей должности по инициативе самого работника либо инициативе собственника бизнеса. Во многом, частая ротация управленческих кадров связана с несоответствием компетенций работника функциям занимаемой должности и поставленным собственниками бизнеса задачам, что, в свою очередь предопределено низким уровнем конкурентоспособности работников управленческого труда.

Смена руководящего состава предприятий, несомненно, негативно отражается на деловой активности и эффективности ведения бизнеса, что требует разработки теоретических основ, методологических подходов и конкретных методик, направленных на динамизацию конкурентоспособности работников управленческого труда. Следовательно, тема диссертационного исследования, несомненно, является актуальной.

Целью исследования автор ставит развитие теоретико-методологических основ динамизации конкурентоспособности работников

управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода для повышения производительности труда на промышленных предприятиях.

Для достижения этой цели в работе сформулированы пять научных задач, состав и содержание которых полностью соответствует поставленной цели.

В диссертации они сформулированы в следующем порядке.

1. Развить, систематизировать и дополнить категориально-понятийный аппарат исследования управленческого труда; обосновать концепцию динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

2. Обосновать методологический подход и принципы исследования динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда как особой категории наемных работников.

3. Сформировать модель обеспечения динамики конкурентоспособности работников управленческого труда, выявить условия, закономерности и ограничения ее реализации.

4. Разработать комплекс методических инструментов для практической реализации структурно-деятельностного подхода, направленного на динамизацию конкурентоспособности работников управленческого труда предприятий горнодобывающей промышленности.

5. Разработать организационный механизм поэтапной трансформации управленческого труда, динамизации конкурентоспособности управленческих работников и улучшения рыночной позиции предприятий горнодобывающей промышленности.

Научная новизна и достоверность результатов исследования

Решение выделенных задач позволило автору получить существенные результаты, имеющие **научную новизну**.

1. На основании систематизации представлений о взаимосвязи эндогенных и экзогенных условий управленческого труда, введены авторские трактовки категорий «управленческий потенциал работника», как совокупность имеющихся у работника гибких и жестких способностей, которые могут быть использованы для обеспечения эффективного и безопасного функционирования объекта управления (С. 83) - эндогенное условие конкурентоспособности работника и «конгруэнтность внутренней и внешней среды предприятия», как достижение взаимодополняемости, взаимного соответствия в статике и динамике параметров развития, в результате чего соразмерные и согласованные требования обеспечивают как функционирование предприятий, так и конкурентоспособность

управленческих работников в долгосрочном периоде (С.92) - экзогенное условие конкурентоспособности работника. Данные условия определяют качественную динамическую характеристику работника управленческого труда - его «конкурентоспособность», определяемую автором как свойство и характеристику непрерывного развития руководителем комплекса преимуществ в процессе реализации управленческого потенциала, соответствия требованиям внутрифирменного и внешнего рынков труда (как в текущем периоде, так и в перспективе), достижения взаимовыгодных результатов трудовых отношений между всеми субъектами предприятия и одновременно лучшей позиции по сравнению с конкурентами (С. 72). Расширенная теоретическая платформа позволила автору разработать научную концепцию «динамизации конкурентоспособности управленческих работников», определяемой как повышение скорости трансформации трудовой деятельности управленческих работников для сохранения или усиления их конкурентных позиций с учетом необходимости адаптации к текущим и прогнозируемым изменениям внешней среды (С.77), что обеспечивает повышение эффективности промышленных предприятий посредством развития индивидуальных способностей работника управленческого труда и перманентных изменений внутренней среды предприятия (С.76-93).

2. Разработан структурно-деятельностный методологический подход к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, позволяющий акцентировать внимание на качественном проактивном изменении содержания управленческого труда (деятельностная составляющая) и на многоаспектности изменений (структурная составляющая), трактуемый автором как способ описания и объяснения определенных свойств субъекта, обусловленных взаимосвязанными компонентами системы его деятельности (С.100). Отличиями предложенного подхода является выделение взаимосвязанных и взаимодополняющих компонентов трудовой деятельности работников управленческого труда: социальный — достижение баланса интересов субъектов трудовых отношений; компетентностный — детерминирующий развитие управленческого потенциала работника; экономический — обуславливающий эффективность и производительность труда; раскрыто их влияние на изменение конкурентных позиций работников управленческого труда (С.103), что позволило сформулировать и обосновать принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: соответствие внутренней среды предприятия внешней среде; рыночная субъектность управленческих работников; непрерывность и опережающее

развитие компетенций; сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений (С.108-113), обеспечивающие управляемое развитие трудовых отношений на промышленных предприятиях с учетом современных тенденций развития экономики.

3. Сформирована модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличающаяся системными взаимосвязями состояния конгруэнтности внешней и внутренней среды, предопределяющего изменение структуры и уровня требований к работникам управленческого труда, степени развития управленческого потенциала работника управленческого труда в разрезе гибких и жестких способностей, и структуры трудовой деятельности работника управленческого труда с учетом социального, компетентностного и экономического компонентов, влияющих на изменение конкурентной позиции работников, уровень и динамику результатов управленческого труда (С.126). Применение модели позволяет проектировать траектории изменения конкурентной позиции работника посредством активизации персонально-ориентированных методов формирования и развития управленческого потенциала, системно-ориентированных методов повышения эффективности управленческого потенциала и усиления конгруэнтности параметров внешней и внутренней среды промышленного предприятия посредством создания институциональных условий и механизмов развития трудовых отношений (С.127-129).

4. Разработан комплекс методических инструментов оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличие которого заключается в следующем: систематизация показателей, характеризующих «исходные» и «выходные» параметры их конкурентных позиций по социо-компетентностно-экономическим компонентам управленческого труда (С.178-186); применение шкалы градации с целью идентификации уровней развития гибких и жестких способностей работника (С.133-141); формирование рейтинга конкурентоспособности работника на внутрифирменном (внутреннем) и отраслевом (внешнем) рынках труда (С.150-155,175-177); дифференциация методов обеспечения требуемого уровня конкурентоспособности управленческих работников с учетом состояния внутренней среды предприятия (С.156-157), — что позволяет выявлять конкурентные ограничения и определять направления изменений в содержании управленческого труда, планировать траекторию развития конкурентных позиций работников управленческого труда.

5. Разработан организационно-экономический механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С.218-226), отличие которого заключается в воспроизводимости и непрерывности повышения конкурентоспособности на основе постоянного мониторинга и контроля уровня и динамики параметров, характеризующих конкурентные позиции управленческих работников (С.220-222), включающий перечень организационных инструментов, соответствующих каждому этапу динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С.222), позволяющий совершенствовать методику нормирования деятельности управленческих работников (С.197-201) и определить направления развития системы оплаты труда управленческих работников в соответствии с требуемыми параметрами качества исполнения ими своего функционала; разработать взаимосвязанные меры повышения эффективности и производительности труда для достижения целевых параметров предприятия (С. 204-210), и обеспечивающий на предприятиях горнодобывающей промышленности возможность роста как показателей удовлетворенности субъектов трудовых отношений качеством трудовой деятельности, так и инновационности труда, и компетентности работников управленческого труда в целом.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

В диссертационном исследовании изучены и критически анализируются известные теоретические положения и достижения отечественных и зарубежных авторов, методологические разработки по вопросам развития и трансформации трудовых отношений в аспекте повышения эффективности и производительности труда управленческих работников и их конкурентоспособности.

Научные положения, выводы и рекомендации, изложенные автором, обладают высокой степенью обоснованности и достоверности благодаря корректному использованию:

– концепций и принципов современных теорий экономики труда, человеческого капитала, теории конкуренции, конкурентоспособности работника, научной организации труда и бережливого производства применительно к деятельности работников управленческого труда;

– методологии и прикладных средств системного, структурного, поведенческого и деятельностного подходов к исследованиям;

– общенаучных и специфических методов исследования;

– законодательных и нормативно-правовых актов Российской Федерации.

Обоснованность результатов научного исследования подтверждается на примере авторской концепции и структурно-деятельностного методологического подхода к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда и совокупности предложенных методических подходов к оценке и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

В диссертации рассматривается теоретический базис исследования конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 17-75), в том числе: 1) трудовая деятельность работников как фактор социально-экономического развития предприятия (С. 17-28), роль трудовой деятельности управленческих работников в процессах воспроизводства (С. 28-36) и в процессах развития на предприятии (С. 36- 43). Результаты исследования подтверждены многочисленными графиками, данными авторских социологических исследований более чем за десятилетний период, позволяющими выявить основные тенденции на рынке труда управленческих работников (С.38-40); 2) фундаментальные предпосылки исследования конкурентоспособности на рынке труда (С.43-59), включая исследование генезиса основных подходов к описанию конкуренции (С.46), ее структуры (С. 47), содержания конкуренции в трудовых отношениях (что позволило автору сформулировать собственное определение конкуренции в трудовых отношениях (С.49)), изучение этапов становления теории рынка труда, его понятия и специфических особенностей рынка труда (С. 50-56); 3) генезис и сущность конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 59), через рассмотрение конкурентоспособности объектов (предприятия, продукции) (С. 59-66) в социально-экономическом аспекте, позволяющем перенести конкурентоспособность на субъекты трудовых отношений (С.66) и изучить сущностное содержание конкурентоспособности (С. 70), что позволило сформулировать авторскую трактовку категории конкурентоспособности работника управленческого труда (С.72) и выявить ее функции (С. 73-74).

Автором предложена концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 76-93), уточнено понятие динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 77), что с учетом требования баланса интересов субъектов предприятия (С.79-80) позволило определить схему его влияния на эффективность использования рабочего времени работника предприятия (С. 81). Все это предопределило

актуальность исследования управленческого потенциала работников (С. 83-93), с выделением гибких и жестких способностей и навыков (С. 84-86), позволило определить уровень развития управленческого потенциала работников (С.88) во взаимосвязи с эффективностью их труда (С. 89-90), разработать матрицу динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленного предприятия в условиях изменения внешней среды (С. 93).

На основе обобщения основных подходов к исследованию проблемы эффективности работника управленческого труда (С.93-99) сформулированы основные положения структурно-деятельностного подхода к исследованию трудовой деятельности управленческих работников (С. 100-105), определены особенности трудовой деятельности управленческих работников в разрезе социального, компетентностного и экономического компонентов (С. 103).

В результате исследования типов трудовых отношений (С.106), оценки сбалансированности интересов субъектов трудовых отношений на предприятии (С.107), видов движения управленческих работников на предприятии (С.108), матрицы состояний субъекта рынка (С.110) и модели изменения конкурентоспособности работника управленческого труда (С. 111) разработаны принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 108-113).

Автором проведено глубокое исследование закономерностей динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 115-119), учитывающих динамику развития управленческого потенциала работника управленческого труда (С. 123), что послужило основой для разработки авторской модели динамизации конкурентоспособности (С. 125 - 132) и построения матрицы конкурентных позиций работников управленческого труда (С. 129-130).

На основе предложенной модели автором был разработан комплекс методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 132-157), включая методы формирования внутренней среды, конгруэнтной внешней среде предприятия (С.132-135) и методы повышения эффективности использования управленческого потенциала работников (С.135-149). Акцент сделан на методы социо-компетентностно-экономической оценки принимаемых решений (С.149), внутрифирменного рейтинга конкурентоспособности работников управленческого труда (С.150-155) как основу организационного обеспечения конкурентоспособности работников управленческого труда (С.156-157).

Все вышеназванное позволило автору разработать методический инструментарий динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности (С.159-210), включая:

1) методику оценки и проектирования конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 159-171), результаты которой совместно с результатами исследования уровня производительности труда (С.172) позволили выявить связь и с уровнем заработной платы различных профессиональных групп (С. 172-174), а также разработать шкалу перевода численных показателей уровня и динамики результатов труда в рейтинг управленческих работников (С.175-177). Результаты апробации методики отражены на С.177-186;

2) методический подход к оценке конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия, представленный на С. 186-196, позволяющий в конечном счете определить уровень (рейтинг) конкурентоспособности работника управленческого труда на основе данных об уровне управленческого потенциала работника и коэффициента конгруэнтности внутренней и внешней среды.

3) совершенствование инструментов нормирования и оплаты труда управленческих работников как факторов повышения конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия (С.196-215), позволившее разработать методику нормирования деятельности управленческих работников (С.197-201) и определить направления развития системы оплаты труда управленческих работников (С.204-210) в части повышения тесноты связи результатов и оплаты труда (С.207).

Автором разработан организационный механизм и описаны ограничения динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С.218-226), включая цикл управленческих действий (С.220-222) и перечень организационных инструментов, соответствующих каждому этапу динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С.222). Представлены результаты апробации авторских методов, позволившие выявить фактические рыночные позиции руководителей компаний и предприятий угольной отрасли (С.223) и определить целевые траектории изменения их конкурентных позиций (С.224).

Автором определены возможности применения элементов методологии динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда в масштабах народного хозяйства и требования к необходимости адаптации

таких элементов как методика комплексной оценки конкурентоспособности на уровне промышленности (С.226).

В заключение исследования автором представлены результаты расчета экономической эффективности динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (С. 227-234), а также описан опыт и социально-экономические результаты динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности России (С. 234-264).

Обоснованность результатов научного исследования, выдвинутых соискателем, подтверждается их непротиворечивостью с известными положениями теорий конкуренции, экономики труда, человеческого капитала.

Таким образом, выстроенная система доказательств в диссертационной работе, позволяет утверждать, что выдвигаемые научные положения, выводы и рекомендации обоснованы и достоверны.

Диссертационная работа написана в целом грамотно, каждая глава содержит чёткие выводы.

Основные результаты, полученные в ходе исследования, отражены в 42 работах, из них 24 статьи опубликованы в журналах, рекомендуемых ВАК Минобрнауки РФ.

В качестве замечаний и рекомендаций, можно отметить следующее:

1. Не вполне ясно, что автор имеет в виду под численным значением показателя социально-экономического состояния системы (стр. 19 диссертации).

2. Требуется уточнения механизм определения показателей $S_{\text{вн.с.}}$, $S_{\text{вс.}}$, представленных на С.193 диссертации, а также параметров внешней и внутренней среды, учитываемых при определении данных показателей.

3. Не вполне ясно, как определить коэффициент инновационности труда управленческих работников ($K_{\text{ит}}$) позволяющий, в числе прочих, показателей определить эталонную численность управленческих работников (С. 201).

4. С.202 диссертации: следовало бы дать более развернутые характеристики производительности труда работников управленческого труда и эффективности труда работников управленческого труда.

5. С.204 диссертации, рис. 4.15: требует уточнения процесс определения целевого уровня эффективности труда и целевого уровня производительности труда работников управленческого труда. Одинаковы ли они для предприятий различной отраслевой принадлежности?

6. Сложно согласиться с тем, что экономический эффект от повышения уровня реализации интересов работодателя или владельца бизнеса ($\text{Э}_{\text{соб.к.}}$) будет связан только с экономией фонда оплаты труда, материальных ресурсов и затрат на содержание средств труда (С. 228 диссертации- формула 5.3). Следовало бы рассмотреть и элементы формирования доходов и роста объемов деятельности в результате динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Содержание диссертации в полной мере отражено в научных публикациях автора, а ее основные положения обстоятельно изложены в автореферате. Автореферат диссертации соответствует содержанию диссертационной работы.

Приведенные в работе научные результаты в области экономики, обеспечивающие решение крупной научной проблемы, имеющей социально-хозяйственное значение для развития промышленных предприятий: концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, методологическую основу которой составляет структурно-деятельностный подход, модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда и комплекс методических инструментов оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, а также организационно-экономические механизмы динамизации конкурентоспособности позволяют совершенствовать процессы внедрения, передовых управленческих, организационных и технологических решений, направленных на повышение эффективности и производительности труда работников, что содействует в перспективе и росту ВВП.

Содержание диссертации соответствует следующим пунктам Паспорта ВАК РФ по специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (Экономика народонаселения и экономика труда): п. 8.12. – «Теоретико-методологические основы экономики труда»; п. 8.13. – «Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики»; п. 8.15. – «Производительность и эффективность труда: сущность, динамика, методы измерения, факторы и резервы повышения. Стимулирование и оплата труда работников»; п. 8.16. – «Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения»; п. 8.18. – «Организация и нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда».

Диссертационная работа соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а её автор, Захаров Святослав Игоревич, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика» (Экономика народонаселения и экономика труда).

Официальный оппонент,
заместитель директора по учебной
и воспитательной работе,
заведующий кафедрой экономики
Уральского социально-
экономического института
(филиал) Образовательного
учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда и
социальных отношений», доктор
экономических наук, доцент

 Ольга Владимировна Зубкова



На обработку персональных данных согласна



Подпись Зубкова О.В.
заверяю.
Нач. о/к: Т.Д. Сидорова 3.4



«08» сентября 2023 г.

Сведения об официальном оппоненте

Фамилия Имя Отчество	Зубкова Ольга Владимировна
Почтовый адрес	454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 155/1, 305
Телефон	+7951-23-20-328
Адрес электронной почты	Zubkova_OV@ursei.ac.ru
Полное наименование организации, являющейся основным местом работы	Уральский социально-экономический институт (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»
Должность	Заместитель директора по учебной и воспитательной работе, заведующий кафедрой экономики
Специальность, по которой оппонентом защищена диссертация	08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством