

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по развитию и инновациям
ФГБОУ ВО «Российский государственный
геологоразведочный университет имени
Серго Орджоникидзе», д-р экон. наук



Ю.В. Зворыкина

« 8 » сентября 2023 г.

ОТЗЫВ

**ведущей организации – федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Российский государственный геологоразведочный университет
имени Серго Орджоникидзе» (МГРИ)
на диссертацию 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 исследования

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена несколькими обстоятельствами.

1. Высокая динамичность изменений, усложнение экономических связей, повышение неопределенности условий функционирования социально-экономических систем, трудовых коллективов и отдельных работников приводят к необходимости повышения качества трудовых ресурсов для усиления конкурентных позиций различных хозяйственных субъектов. Происходящие перемены, с одной стороны, открывают возможности для реализации потенциала работников управленческого труда, с другой стороны – значительно увеличивают требования к профессиональным навыкам и компетенциям, освоение которых позволяет непрерывно развиваться и обеспечивать собственную конкурентоспособность.

2. Для РФ в ближайшие 10-15 лет в качестве приоритетов научно-технического развития обозначены направления, которые обеспечат возможность эффективного ответа российского общества на большие вызовы с учетом взаимодействия человека и технологий, социальных институтов на современном этапе глобального развития. В части взаимодействия человека и технологий достигнуты значительные результаты, развивается Индустрия 4.0, цифровизация и роботизация производства. Однако передовое технико-

технологий достигнуты значительные результаты, развивается Индустрия 4.0, цифровизация и роботизация производства. Однако передовое технико-технологическое оборудование не позволяет предприятиям обеспечивать высокие конкурентные позиции без наращивания и использования потенциала каждого работника, а в особенности работников управленческого труда, которые оказывают определяющее воздействие на деятельность предприятий.

Существующая теоретико-методологическая база развития управленческого труда, обобщающая многолетние достижения экономики труда и накопленный опыт исследования деятельности руководителей, требует обновления с учетом современных тенденций и глобальных вызовов, что обуславливает высокую актуальность диссертационного исследования, направленного на динамизацию конкурентоспособности работников управленческого труда.

Общая оценка диссертационной работы

Поставленные цель и задачи позволили выстроить логически выдержанную структуру диссертационной работы, состоящей из введения, пяти глав, заключения, списка литературы из 455 наименований и 3 приложений. Текст диссертации изложен на 328 страницах печатного текста, содержит 57 таблиц и 74 рисунка.

Логика диссертационного исследования выстроена от рассмотрения теоретического базиса исследования конкурентоспособности работников управленческого труда к разработке концепции и методологии ее динамизации.

В первой главе «Теоретический базис исследования конкурентоспособности работников управленческого труда»:

– рассмотрена трудовая деятельность управленческих работников как фактор социально-экономического развития предприятия (п.1.1. с. 17-43). Диссертантом рассмотрены такие понятия, как социально-экономическая система (с. 17-18), процесс воспроизводства и развития (с.18-19), работники управленческого труда (с. 20-21), обозначены особенности трудовой деятельности работников управленческого труда (с. 23-25), охарактеризована роль трудовой деятельности управленческих работников в процессах воспроизводства (с. 28-36) и развития на предприятии (с. 36-43).

– раскрыты фундаментальные предпосылки исследования конкуренции на рынке труда (п. 1.2, с. 43-59). Диссертантом исследован генезис основных подходов к описанию конкурентоспособности (с. 44-46), приведено авторское определение конкуренции в трудовых отношениях (с. 49-50), рассмотрен рынок труда (в т.ч. внутрифирменный) как ключевое условие конкуренции (с. 50-56);

– раскрыт генезис и сущность категории «конкурентоспособность работников управленческого труда» (п. 1.3, с. 59-75). Диссертантом описаны этапы эволюции представлений о конкурентоспособности (с. 59-60), сформулированы концептуальные подходы к ее определению (с. 66), предложена авторская трактовка категории конкурентоспособности работника управленческого труда (с. 72), выделены ее социально-экономические функции (с. 73-74).

Во второй главе «Концептуализация динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда»:

– сформулированы и представлены концепция и методологические принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 2.1, с. 76-93). С позиции системного подхода диссертантом раскрыт принцип баланса интересов субъектов предприятия (с. 78-80), сформулированы авторская трактовка управленческого потенциала работника (с. 83), обобщены дефиниции понятий «soft skills» (гибкие способности) и «hard skills» (жесткие способности) как характеристики управленческого потенциала, выделены их уровни (с. 88), в контексте изменения требований относительно деятельности управленческих работников введена авторская трактовка понятия «конгруэнтность между внутренней и внешней средой предприятия» (с. 91), разработана матрица динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленного предприятия в условиях изменения внешней среды (с. 93);

– раскрыт структурно-деятельностный подход к исследованию трансформации трудовой деятельности управленческих работников (п. 2.2, с. 93-114). Диссертантом обобщены основные подходы к исследованию феномена успешного или эффективного работника управленческого труда, структуры и эффективности деятельности управленческих работников (с. 93-98), выделены и описаны два различающихся по своему содержанию подхода – социально-экономический и социо-компетентностный (с. 99), обоснована целесообразность применения структурно-деятельностного подхода при анализе конкурентоспособности управленческих работников (с. 100-104);

– сформулированы и раскрыты принципы динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 2.3, с. 105-114).

В третьей главе «Методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда предприятий горнодобывающей промышленности на основе структурно-деятельностного подхода»:

– обоснованы закономерности динамизации и ограничения конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 3.1, с. 115-125): исследовано проявление законов труда в деятельности управленческих работников (с. 115-118), выявлена зависимость эффективности использования оборудования от уровня развития жестких компетенций руководителя производственного участка на горнодобывающих предприятиях (с. 120-121), установлена связь уровня развития метанавыков работников управленческого труда с продолжительностью реализации проектов (с. 124), проведено сравнение фактических и возможных параметров эффективности управленческого труда российских и мировых угледобывающих предприятий (с. 131);

– разработана модель динамизации конкурентоспособности управленческих работников (п. 3.2, с. 125-132): обоснованы критерии оценки и описание рыночных позиций работников управленческого труда промышленных предприятий (с. 126-127), описаны характеристики внутренней среды предприятия в зависимости от степени ее конгруэнтности внешней среде

(с. 128), представлена матрица конкурентных позиций работников управленческого труда промышленных предприятий (с. 129);

– сформирован комплекс методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 3.3, с. 133-158), направленный как на индивидуальное развитие работника (с. 133-147), так и на преобразование внутренней среды (с. 148-155). Предложен порядок дифференциации методов динамизации конкурентоспособности управленческих работников, представленный в форме алгоритма (с. 156).

В четвертой главе – «Методический инструментарий динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности»:

– представлена методика оценки конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 4.1, с. 159-186): разработаны критерии и оценочные показатели для каждого компонента деятельности – социального (с. 160-161), компетентностного (с. 162-166), экономического (с. 166-170), разработана модель оценки (с. 171), шкала для перевода показателей в рейтинг управленческих работников (с.175-176); представлены результаты апробации методики на предприятиях горнодобывающей промышленности (с.177-186);

– предложен методический подход к оценке конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия (п. 4.2, с. 186-196), который включает схему, отражающую механизм влияния конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия на трудовое поведение, и, как следствие, динамику конкурентоспособности управленческих работников (с. 187), матрицу и карту определения степени конгруэнтности (с.189-191), математическую двухфакторную модель конкурентоспособности управленческих работников (с. 194-196);

– предложен методический инструментарий совершенствования нормирования и оплаты труда управленческих работников (с. 197-204): методики нормирования деятельности (с. 197), формы описания услуг (с. 199) и определения целевых затрат труда управленческих работников (с. 200) формула расчета эталонной численности управленческих работников (с. 201), матрица выбора направлений нормализации трудовой деятельности управленческих работников (с. 204); обозначены основные этапы развития системы оплаты труда управленческих работников и результаты их реализации на ГДП (с. 204-215).

В пятой главе – «Разработка и апробация организационного механизма динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе структурно-деятельностного подхода»:

– представлен организационный механизм и ограничения динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 5.1, с. 218-226): схема механизма (с. 219), порядок разработки и реализации плана мер по обеспечению конкурентоспособности управленческих работников (с. 221), организационные инструменты реализации механизма (с. 222), а также примеры оценки рыночных позиций руководителей предприятий угольной промышленности и траектории их изменения (с. 223-224);

– разработана методика расчета экономической эффективности динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (п. 5.2, с. 227-234).

– описаны практическое применение разработанной методологии динамизации конкурентоспособности управленческих работников и полученные социально-экономические результаты (п. 5.3, с. 234-264): на горнодобывающих предприятиях холдинга «ЕВРАЗ» (с. 235-240), в АО «Ургалуголь» (с. 241-250), в ООО «Восточно-Бейский разрез» (с. 251-259), приведены проектные результаты апробации разработанной диссертантом методологии (с. 259-264).

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

Научные положения и практические рекомендации сформулированы на основе критического анализа современной зарубежной и отечественной экономической литературы, использования представительного ряда данных о деятельности управленческих работников ведущих российских и зарубежных горнодобывающих предприятий, обобщения практического опыта и собственных исследований диссертанта.

Научные положения, выводы и результаты соотнесены с результатами других исследований по рассматриваемой тематике и не противоречат им.

Результаты выполненных автором исследований прошли широкую апробацию на международных и всероссийских научно-практических конференциях. За период 2009-2023 гг. Захаровым С.И. лично и в соавторстве, подготовлены и опубликованы 42 печатных работы общим объемом 34,9 п.л. (авторских – 24,1 п.л.), из них: 1 монография, 15 статей – в рецензируемых изданиях из перечня ВАК РФ, в также 8 – в изданиях из перечня Scopus и WoS.

Представленные в диссертационном исследовании задачи решены соискателем в полном объеме исходя из общенаучных методологических принципов системного, структурного, поведенческого и деятельностного подходов, фундаментальных положений теорий экономики труда, человеческого капитала, конкурентоспособности работника, теории конкуренции, концепции научной организации труда и бережливого производства.

Логика и содержание диссертационной работы, выстроенные в соответствии с поставленной целью и задачами, корректное применение общенаучных методов исследования и специфических методов анализа предметной области, достаточная научная и опытно-промышленная апробация позволяют сделать вывод об обоснованности выдвигаемых Захаровым С.И. научных положений, выводов и рекомендаций.

Научная новизна и достоверность полученных результатов

К наиболее существенным результатам диссертационного исследования, обладающим научной новизной, относятся следующие.

1. Разработана научная концепция, согласно которой динамизация

конкурентоспособности управленческих работников на промышленных предприятиях имеет двойственную природу: с одной стороны, она обусловлена развитием индивидуальных способностей работника управленческого труда и его жизненными установками (мотивацией), с другой — перманентным изменением характеристик внутренней среды предприятия (Гл. 2, п. 2.1).

Научная концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда включает:

- обоснованную диссертантом взаимосвязь управленческого потенциала работников и внутренней среды предприятия, как условий осуществления управленческого труда (Гл. 1, п. 1.1);
- авторскую трактовку категории конкурентоспособности работника управленческого труда, описывающую ее как сложное социально-экономическое явление с позиций качественного и количественного проявления, статичности и динамичности реализации, индивидуального и опосредованного характера формирования и развития (Гл. 1, п.1.3, с. 72);
- авторское определение управленческого потенциала работника — как совокупности имеющихся у работника гибких и жестких способностей, которые могут быть использованы для обеспечения эффективного и безопасного функционирования объекта управления, и рассматриваются диссертантом как взаимосвязанные эндогенные характеристики (Гл. 2, п. 2.1, с. 83);
- обоснование управленческого потенциала как основы конкурентоспособности работников управленческого труда (Гл. 2, п. 2.1, с. 76-87);
- адаптированное к целям исследования понятие конгруэнтности между внутренней и внешней средой предприятия (Гл. 2, п. 2,1 с. 91) (*п. 8.12, 8.16 Паспорта специальностей ВАК*).

2. Разработан структурно-деятельностный подход как основа методологии динамизации конкурентоспособности управленческих работников, отличием которого является качественное проактивное изменение содержания управленческого труда (деятельностная составляющая) и многоаспектность изменений (структурная составляющая) (Гл. 2, п. 2.2).

Содержание подхода раскрывается диссертантом путем обоснования:

- трех взаимосвязанных компонентов трудовой деятельности управленческих работников: социальный, компетентностный и экономический (Гл. 2, п. 2.2, с.101);
- методологических принципов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (Гл.2, п. 2.3): принципа взаимовыгодной реализации интересов всех субъектов трудовых отношений предприятия (с. 108), принципа соответствия компетенций управленческого работника текущим и будущим требованиям субъектов предприятия для достижения его долгосрочной

конкурентоспособности (с. 109), принципа обеспечения рыночной субъектности управленческого работника (с. 110), принципа обеспечения конгруэнтности между внутренней и внешней средой предприятия (с. 112), (*п. 8.16 Паспорта специальностей ВАК*).

3. На основе исследования закономерностей динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (Гл. 3, п. 3.1) диссертантом сформирована ее модель (Гл. 3, п.3.2), включающая:

- выделение уровней развития управленческого потенциала работника (с. 127);
- дифференциацию степени конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия (с. 128);
- матрицу конкурентных позиций работников управленческого труда промышленных предприятий как инструмент позиционирования управленческих работников и проектирования траектории изменения их конкурентных позиций (с. 129).

Для реализации модели предложен комплекс методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, направленных с одной стороны на индивидуальное развитие каждого работника предприятия, с другой – на развитие трудовых отношений всех управленческих работников (Гл. 3, п. 3.3), (*п. 8.13 Паспорта специальностей ВАК*).

4. Разработан методический инструментарий оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда (Гл.4), содержащий:

- методику оценки и проектирования конкурентоспособности работников управленческого труда (Гл. 4., п. 4.1), включающую критерии (с. 159), систему социо-компетентностно-экономических показателей и способов их расчета (с. 160-172), диапазоны определения позиций управленческих работников на рынке труда (с. 175);
- методический подход к оценке конгруэнтности внутренней и внешней среды предприятия, отличительной особенностью которого является использование в качестве показателя конгруэнтности коэффициента структурных сдвигов Рябцева, адаптированного к задачам исследования. Применение подхода позволяет выявлять резервы развития внутренней среды промышленных предприятий для повышения ее конгруэнтности внешней среде (Гл. 4., п. 4.2);
- методику нормирования труда управленческих работников, включающую этапы: описание функционала и требуемых параметров его исполнения (с. 198); оценка эталонных и фактических затрат труда на исполнение функционала (с. 199-201); формирование матрицы результатов деятельности каждого работника в координатах «Производительность — Эффективность труда» (с. 204); выбор и реализация решений по трансформации трудовой деятельности управленческих работников (с. 204-215), (*п. 8.16, 8.18 Паспорта*

специальностей ВАК).

5. Разработан организационный механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, как совокупность циклических действий (процедур), обеспечивающих реализацию принципов и методов, направленных на изменение конкурентной позиции управленческих работников, посредством развития и повышения эффективности использования управленческого потенциала каждого работника, а также конгруэнтности внутренней среды предприятия (Гл. 5), (п. 8.15, 8.16 Паспорта специальностей ВАК).

Достоверность выдвинутых диссертантом научных результатов и выводов обеспечена корректным применением методов, адекватных цели и задачам исследования, использованием представительного объема статистических данных и фактических материалов о функционировании горнодобывающих предприятий и деятельности управленческих работников, положительным опытом внедрения разработок автора, что подтверждается соответствующими документами.

Результаты теоретических разработок диссертанта углубляют представления о конкурентоспособности работников управленческого труда и механизмах ее динамизации, развивают и адаптируют методологию структурно-деятельностного подхода применительно к управленческим работникам.

Практическая значимость исследования заключается в том, что использование полученных выводов, рекомендаций и методологического инструментария динамизации конкурентоспособности позволяет решать задачу повышения эффективности и производительности труда управленческих работников, имеющей важное народнохозяйственное значение для развития промышленности РФ.

Таким образом, полученные результаты обладают научной новизной и практической значимостью. Представленные в диссертации результаты и выводы свидетельствуют о значительном вкладе соискателя в решение задачи повышения скорости трансформации трудовой деятельности управленческих работников для сохранения или усиления их конкурентных позиций с учетом необходимости адаптации к текущим и прогнозируемым изменениям внешней среды.

Результаты исследования Захарова С.И. могут быть рекомендованы для использования в практике управления трудовыми отношениями в горнодобывающих компаниях, что повысит уровень их конкурентоспособности, а также в учебном процессе образовательных учреждений высшего образования по экономическим и управленческим направлениям подготовки.

Замечания по диссертационной работе

1. В соответствии с современными тенденциями поиска и разработки способов повышения эффективности труда фокус исследователей и практиков смещается в направлении командной организации труда сотрудников. В этой связи возникает вопрос, чем обоснован, противоречащий обозначенным

трендам, выбор автором только работников управленческого труда в качестве основного объекта изысканий?

2. При исследовании характеристик управленческого потенциала (с. 83-88) диссертантом не рассматриваются возрастные, гендерные, физиологические и психологические особенности работников. Их учет, на наш взгляд, позволил бы обогатить разработанную научную концепцию динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.

3. В параграфе 2.3 (с. 105-112) диссертантом заявлена разработка методологических принципов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, однако на с. 110 речь идет о концептуальном положении, а не о принципе.

4. В параграфе 3.3 не в полной мере раскрыта группа методов формирования и развития управленческого потенциала работников, в которые входят методы приобретения и освоения гибких и жестких способностей. Внимание автора концентрируется лишь на одном из методов – аналитико-моделирующем семинаре. Следовало бы подробнее рассмотреть и другие методы.

5. На с. 152 не вполне корректно записана формула расчета рейтинга конкурентоспособности управленческих работников: не указана расшифровка буквенного обозначения n – видимо, речь идет о количестве критериев, по которым проводится оценка; автор также ошибочно обозначает одной буквой i – значение i -го показателя, одновременно подразумевая его номер.

6. В п. 5 научных положений и результатов, обладающих новизной, заявлен организационно-экономический механизм (с. 13), в оглавлении работы (с. 3) и тексте 5-й главы диссертантом указывается организационный механизм.

7. На рисунке рис. 3.6 (стр. 126) представлена «Модель динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда». Возникает вопрос: какова степень влияния конгруэнтности внешней и внутренней среды предприятия на управленческий потенциал работника управленческого труда? В этой связи, как решается проблема недостаточной степени конгруэнтности внешней и внутренней среды предприятия с одной стороны и высокого уровня управленческого потенциала РУТ, определяемого гибкими и жесткими способностями, социальным, компетентностным и экономическим компонентами с другой?

8. Матрица конкурентных позиций управленческих работников промышленных предприятий (рис. 3.7, стр. 129) содержит вероятности изменения структуры трудовой деятельности для обеспечения конкурентоспособности РУТ. Определение значений указанных показателей требует уточнения.

7. Следует уточнить на каком этапе предлагаемой методологии динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда и каким образом учитываются затраты на оценку в моменте и динамике управленческого потенциала РУТ.

8. Результаты социологических исследований, проведенных диссертантом на предприятиях горнодобывающей промышленности в 2015-2021 гг. доказали,

что нормирование и оплата труда являются слабыми элементами трудовых отношений в деятельности управленческих работников. Одновременно с этим нормирование и оплата труда представляют собой потенциальный катализатор динамизации их конкурентоспособности на промышленных предприятиях РФ. В связи с вышеизложенным возникает вопрос: если оплата труда это один из основных мотивирующих факторов, то недостаточно ли применения системы КРІ и если нет, то как эта система встраивается в разработанную методологию.

9. Анализ конкурентоспособности управленческих работников соискатель предполагает проводить на основе применения структурно-деятельностного подхода (с. 103-105). Представляется, что анализ был бы более полным, если бы соискатель попытался показать его принципиальное отличие от широко применяемого в целях анализа системно-деятельностного подхода. Нуждается в дополнительном уточнении используемая соискателем формулировка «структурно-деятельностный подход» с целью четкого определения понятия (с.103).

10. Вызывает возражение предложенный автором расчет производительности труда управленческих работников (с. 167) на основе Методики ОЭСР (Париж, 2001г.), как отношение выручки предприятия к суммарным трудозатратам. На наш взгляд, данном случае необходимо руководствоваться Методикой расчета показателей производительности труда предприятия, утвержденной Минэкономразвития России от 28.12.2028 г. № 748, то есть, отношением добавленной стоимости к численности сотрудников предприятий за соответствующий период.

11. Требуется уточнения методический подход, примененный соискателем к определению показателя добавленной стоимости (с. 168). В частности, соискатель предлагает ее определять в виде суммы показателей EBIDA и ФОТ. Данный подход противоречит действующему порядку определения показателя добавленной стоимости, по которому данный показатель включает в себя помимо операционной прибыли и затрат на оплату труда также сумму налогов и расходов на амортизацию основных средств и нематериальных активов.

12. Применительно к расчету показателя оценки безопасности труда (с.169 диссертационного исследования) хотелось бы видеть большей терминологической строгости. оглашаясь с предложением диссертанта определять данный показатель по общепризнанному в мировой практике и системе международной отчетности LTIFR, автору следовало бы в формуле 4.15 в числителе указать не «количество травм за период», а «число пострадавших в результате несчастных случаев с потерей рабочего времени», и, соответственно, в знаменателе – не «трудозатраты за период», а «общее количество часов, отработанных всеми работниками».

13. На стр.191, 226 и 282 соискатель приводит данные о полученном значении показателя конкурентоспособности работников управленческого труда горных предприятий по разработанной им методике в диапазоне от 1 до 1,89 балла. Непонятно как был определен данный диапазон. Если обратиться к ссылке автора на таблицу 4.6, то в этой таблице значение 1,89 балла мы не находим.

Указанные выше замечания не изменяют общей положительной оценки проведенного Захаровым С.И. диссертационного исследования, но требуют некоторых пояснений автора во время защиты.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней

Диссертационная работа Захарова Святослава Игоревича на тему «Теория и методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: структурно-деятельностный подход (на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)», представленная на соискание ученой степени доктора экономических наук, является законченной научно-квалификационной работой, выполненной на актуальную тему. В работе содержатся теоретические и методологические положения динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий на основе структурно-деятельностного подхода, имеющие существенное значение для социально-экономического развития промышленности страны.

Автором диссертации получены результаты теоретического, методологического и прикладного значения, которые имеют научную и практическую ценность, прошли апробацию в научной и производственной среде. Диссертация обладает внутренней целостностью, имеет логичную структуру.

Автореферат диссертации и публикации по теме диссертации полностью отражают содержание работы, а также полученные научные результаты и положения, выносимые на защиту.

Представленная к защите диссертационная работа соответствует требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842, предъявляемым к докторским диссертациям, и следующим пунктам Паспорта научной 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».

Полагаем, что автор диссертации – Захаров Святослав Игоревич заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по

специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (Экономика народонаселения и экономика труда)».

Отзыв ведущей организации подготовлен д.э.н., проф. Поповым Сергеем Михайловичем, заведующим кафедрой экономики минерально-сырьевого комплекса ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе» (МГРИ).

Отзыв ведущей организации рассмотрен и утвержден единогласно на заседании кафедры экономики минерально-сырьевого комплекса (протокол № 1 от 31 августа 2023 г.).

Заведующий кафедрой экономики
минерально-сырьевого комплекса
ФГБОУ ВО «Российский государственный
геологоразведочный университет
имени Серго Орджоникидзе» (МГРИ),

доктор экономических наук, профессор

Попов Сергей Михайлович

Секретарь кафедры ЭМСК, к.э.н.

Пекова Ирина Андреевна

Подписи Попов С.М. и Пековой И.А. удостоверяю:

начальник отдела по работе с персоналом
ФГБОУ ВО «Российский государственный
геологоразведочный университет
имени Серго Орджоникидзе (МГРИ)

О.О. Мельникова

04.09.2023

117997, Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 23

Телефон: +7(495)433-62-56, +7 (495) 255-15-10, доб. 2082, 2092, 2164

Email: office@mgri.ru, mgri.ru