

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.437.07,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ (НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ)» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 11.10.2023 г. № 16

О присуждении Захарову Святославу Игоревичу, гражданину Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация «Теория и методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: структурно-деятельностный подход (на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)» по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда) принята к защите 15.06.2023 г. (протокол заседания №14) диссертационным советом 24.2.437.07, созданным на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 454080, Челябинская область, г. Челябинск, пр. Ленина, 76; приказ № 898/нк от 20.07.2022 г.

Соискатель Захаров Святослав Игоревич, 26.03.1985 года рождения, в 2007 году окончил государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный университет». Диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Повышение эффективности рабочих процессов угледобывающего предприятия на основе совершенствования организационно-экономических отношений» защитил в 2011 году в диссертационном совете, созданном на базе государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Уральский государственный университет». Работает заведующим лабораторией организации и оплаты труда в обществе с ограниченной

ответственностью «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» (ООО «НИИОГР»).

Диссертация выполнена в обществе с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» (ООО «НИИОГР»).

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Коркина Татьяна Александровна, профессор кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет».

Официальные оппоненты:

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

Рачек Светлана Витальевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики транспорта федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения»;

Сотникова Светлана Ивановна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе» (МГРИ), г. Москва, в своем положительном отзыве, подписанном Поповым Сергеем Михайловичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики минерально-сырьевого комплекса, Пековой Ириной Андреевной, кандидатом экономических наук, секретарем кафедры экономики минерально-сырьевого комплекса, утвержденном Зворыкиной Юлией Викторовной, доктором экономических наук, проректором по развитию и инновациям, указала, что диссертационная

работа является законченной научно-квалификационной работой, выполненной на актуальную тему, в которой содержатся теоретические и методологические положения динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий на основе структурно-деятельностного подхода, имеющие существенное значение для социально-экономического развития страны, работа соответствует требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», автор диссертации заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Соискатель имеет 42 опубликованные работы, в том числе по теме диссертации опубликовано 42 работы, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 15 работ, в изданиях, входящих в международные реферативные базы и системы цитирования, опубликовано 8 работ. Общий объем публикаций по теме диссертации 34,9 п. л. (авторских – 24,1 п. л.), в диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах. Наиболее значительные работы:

1. Захаров, С.И., Коркина, Т.А. Динамизация конкурентоспособности работников управленческого труда промышленных предприятий на основе структурно-деятельностного подхода // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2023. – Т. 17, № 1. – С. 179–184. DOI: 10.14529/em230117. – 0,6 п.л. (авторских – 0,4 п. л.). (категория К2)

2. Коркина, Т.А., Захаров, С.И. Нормирование деятельности управленческих кадров промышленных предприятий: организационно-экономический подход // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2022. – Т. 16, № 4. – С. 100–110. DOI: 10.14529/em220411. – 0,8 п.л. (авторских – 0,4 п. л.). (К2)

3. Захаров, С.И. Методология обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 6. – С. 16–29. DOI: 10.20410/2073-7815-2021-32-6-16-29. – 1,0 п. л. (К2)

4. Захаров, С.И. Концепция обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 4 (45). – С. 111–120. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-111-120. – 0,9 п. л. (К2)

5. Захаров, С.И. Методологический подход к обеспечению конкурентоспособности руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Экономика в промышленности. – 2021. – № 14 (1). – С. 120–128. DOI 10.17073/2072-1633-2021-1-120-128. – 0,7 п. л. (К2)

6. Захаров, С.И. Обоснование социо-компетентностно-экономического подхода к исследованию деятельности руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Известия Уральского государственного горного университета. – 2021. – Вып. 3 (63). – С. 128–135. DOI 10.21440/2307-2091-2021-3-00-00. – 0,6 п. л. (К2)

7. Захаров, С.И. Оценка эффективности использования управленческого потенциала руководящих работников на предприятиях угольной промышленности // Социум и власть. – 2021. – № 3 (89). – С. 46–54. DOI 10.22394/1996-0522-2021-3-46-54. – 0,7 п. л. (К2)

8. Захаров, С.И. Методологический подход к оценке конкурентоспособности руководящих работников на предприятиях горной промышленности // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 3. – С. 64-72. DOI: 10.14529/em210307. – 0,5 п. л. (К2)

9. Галкина, Н.В. и др. Методический подход к организации управления развитием горнодобывающего предприятия на основе повышения субъектности его персонала / Н.В. Галкина, А.Б. Килин, С.И. Захаров, М.Н. Полещук, С.В. Росляков // Известия Уральского государственного горного университета. – 2020. – Вып. 3 (59). – С. 155–162. DOI 10.21440/2307-2091-2020-3-155-162. – 0,8 п. л. (авторских – 0,2 п. л.). (К2)

10. Захаров, С.И. Оценка возможностей повышения конкурентоспособности руководящих работников предприятий угольной отрасли // Власть и управление на Востоке России. – 2020. – Вып. 2 (91). – С. 66–75. DOI 10.22394/1818-4049-2020-91-2-66-75. – 0,6 п. л. (К2)

11. Галкин, В.А. и др. Методика расчета резерва рабочего времени персонала угледобывающего предприятия для его развития / В.А. Галкин, А.М. Макаров, С.И. Захаров, М.Н. Полещук // Известия Уральского государственного горного университета. – 2019. – Вып. 2 (54). – С. 134–145. DOI: 10.21440/2307-2091-2019-2-134-145. – 0,8 п. л. (авторских – 0,2 п. л.). (К2)

12. Буйницкий, А.И. и др. Инструментарий для оценки классности и рейтинга персонала / А.И. Буйницкий, Д.В. Попов, И.Н. Сухарьков,

С.И. Захаров // Уголь. – 2015. – № 2. – С. 42–44. – 0,5 п. л. (авторских – 0,1 п. л.). (К1)

13. Попов, Д.В. и др. Совершенствование системы организационно-экономических отношений в ООО «Восточно-Бейский разрез» / Д.В. Попов, Е.В. Тихонова, В.С. Алексенко, А.В. Морозов, С.И. Захаров // Уголь. – 2014. – № 4. – С. 28–30. – 0,5 п. л. (авторских – 0,1 п. л.). (К1)

14. Кулецкий, В.Н. и др. Подход к оценке деятельности руководителя на угольном разрезе / В.Н. Кулецкий, Т.И. Федоркевич, А.С. Довженок, С.И. Захаров // Уголь. – 2014. – № 5. – С. 78–80. – 0,4 п. л. (авторских – 0,1 п. л.). (К1)

15. Коркина, Т.А. и др. Оценка использования рабочего времени линейных руководителей на горнодобывающем предприятии / Т.А. Коркина, С.И. Захаров, Э.А. Барыева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 15 (344). – Экономика. Вып. 45. – С. 129–134. – 0,4 п. л. (авторских – 0,1 п. л.). (К2)

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1) д-ра экон. наук, проф. Аристарховой М.К., профессора кафедры финансовых, учетных и налоговых технологий ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», отзыв положительный, замечание: не совсем понятно, какое влияние оказывают на конкурентоспособность управленческого труда внешние факторы рынка труда;

2) д-ра экон. наук, проф. Ершовой И.Г., профессора кафедры региональной экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», отзыв положительный, замечание: для формирования законченного организационно-экономического механизма динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда имеет смысл предложить цифровой инструмент управления в виде информационной автоматизированной системы;

3) д-ра экон. наук, проф. Козловой О.А., руководителя центра исследований социоэкономической динамики Института экономики Уральского отделения РАН, отзыв положительный, замечание: при выделении экзогенного условия конкурентоспособности работников управленческого труда не рассмотрена региональная специфика рынка труда;

4) д-ра экон. наук, проф. Меньшиковой О.И., научного консультанта Центра подготовки научных кадров ФГБУ «Всероссийский научно-

исследовательский институт труда», отзыв положительный, замечание: из автореферата не ясно, что понимается под рыночной субъектностью управленческих работников и в рамках какого рынка труда, внешнего или внутреннего, она рассматривается и оценивается;

5) д-ра экон. наук Немцева В.Н., профессора кафедры экономики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», отзыв положительный, замечания: как динамизация конкурентоспособности управленческих работников и трансформация их деятельности способствует укреплению динамических преимуществ современных промышленных предприятий; как предполагается осуществлять цифровую трансформацию управляющих подсистем предприятий горнодобывающей промышленности;

6) д-ра экон. наук, проф. Половинко В.С., заведующего кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», отзыв положительный, замечание: требует более глубокой научной и прикладной проработки содержание социального, компетентностного и экономического компонентов по различным категориям работников управленческого труда;

7) д-ра экон. наук, проф. Рожкова А.А., начальника отдела аналитических исследований и краткосрочного прогнозирования развития угольной промышленности ФГБУ «Российское энергетическое агентство», отзыв положительный, замечание: не ясна целесообразность выделения в управленческом потенциале работника гибких и жестких способностей, поскольку они не влияют на выбор методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда в рамках разработанного автором механизма;

8) д-ра экон. наук, проф. Череповицына А.Е., заведующего кафедрой экономики, организации и управления ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет», отзыв положительный, замечание: из содержания автореферата не ясно, каким образом обеспечивается цикличность работы механизма динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда;

9) д-ра экон. наук, проф. Шубенковой Е.В., профессора базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,

отзыв положительный, замечания: чем обосновывается выбор двух характеристик конгруэнтности внутренней среды предприятия – направленность внутрефирменных институтов и механизма изменения структуры трудовой деятельности; чем определяется конгруэнтность внутренней и внешней среды предприятия;

10) д-ра экон. наук, д-ра соц. наук, доц. Ядранского Д.Н., профессора кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», отзыв положительный, замечания: в автореферате не описаны источники данных, генеральная совокупность и выборка исследования горнодобывающих предприятий; не раскрыт вклад диссертанта в «развитие» схемы организации нормирования управленческого труда, представленной в автореферате.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается наличием у оппонентов достаточного количества научных публикаций, их компетентностью по проблемам диссертационного исследования; ведущая организация осуществляет научные исследования и имеет труды по теме диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана научная концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, новизна которой заключается в одновременном развитии потенциала, индивидуальных конкурентных преимуществ работников и сопряженном изменении их трудовой деятельности, обусловленных влиянием рыночных тенденций на внутреннюю и внешнюю среду предприятия, что создает необходимые и достаточные условия для повышения производительности управленческого труда и эффективности развития предприятия;

предложен оригинальный структурно-деятельностный подход к динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, заключающийся в развитии конкурентных позиций работников на основе качественных изменений содержания управленческого труда в трех взаимосвязанных направлениях, а именно: через сбалансированность интересов субъектов трудовых отношений предприятия (социальный компонент), развитие и использование управленческого потенциала работника (компетентностный компонент), повышение эффективности и производительности труда

работника и коллектива (экономический компонент);

доказана перспективность использования модели, методов и организационного механизма динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на основе проектирования траектории изменения конкурентных позиций работника, усовершенствования нормирования труда и повышения его производительности для достижения целевых параметров эффективности предприятий горнодобывающей промышленности;

введена авторская трактовка категории «конкурентоспособность работника управленческого труда» как комплекса индивидуальных характеристик и преимуществ работника, сформированных трудовыми отношениями и внутренней средой предприятия, внутрифирменным и внешним рынками труда; дополнено понятие «управленческий потенциал» трактуемого как интегративное единство ресурсных, процессных и результативных свойств работника.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны теоретические положения, согласно которым динамизация конкурентоспособности работника управленческого труда промышленного предприятия и изменение траектории конкурентных позиций работника обеспечиваются: градацией уровней развития управленческого потенциала работника (высокий, выше среднего, средний, низкий), достижением конгруэнтности конкурентных преимуществ работника характеристикам внутренней среды предприятия, расширением содержания структуры трудовой деятельности работника и изменением его мотивации, оценкой уровня и динамики результатов деятельности управленческого труда на предприятии;

применительно к проблематике диссертации результативно использованы базовые методы исследования, в том числе: методы системного и структурного анализа – для обоснования методологии и теоретических положений динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда; методы моделирования, статистического анализа, социологических исследований, хронометражных наблюдений и фотографии рабочего времени – для апробации разработанного методического инструментария оценки и повышения конкурентоспособности работника;

изложены направления изменения конкурентной позиции работников управленческого труда, разграниченные на персонально-ориентированные, воздействующие на управленческий потенциал каждого работника (освоение гибких и жестких компетенций, присвоение классности, ценностно-ориентированный тайм-менеджмент и др.), и системно-ориентированные, актуализирующие внутреннюю среду предприятия (нормирование и бюджетирование деятельности работника, социально-компетентностно-экономическая оценка управленческого труда и др.), что позволяет формировать трудовые отношения, адекватные тенденциям современного рынка труда;

раскрыты противоречия между применяемыми методологическими подходами к повышению конкурентоспособности, направленными на реактивное преобразование компетенций и деятельности работников управленческого труда, и непрерывно изменяющимися условиями функционирования предприятий, что приводит к увеличению разрыва между фактической и необходимой для достижения промышленными предприятиями лидерских конкурентных позиций производительностью труда; несоответствие темпов изменения системы деятельности работников темпам технического перевооружения и внедрения новых технологий на предприятиях;

изучены генезис теоретико-методологических подходов к повышению эффективности управленческого труда и конкурентоспособности работников; связь качества трудовой деятельности работников управленческого труда с результативностью процессов воспроизводства и развития предприятия; баланс интересов субъектов трудовых отношений как фактор эффективности использования рабочего времени; закономерности изменения структуры деятельности работников управленческого труда и ресурсного обеспечения развития конкурентных преимуществ работников;

проведена модернизация методики повышения конкурентоспособности работников управленческого труда, включающей оценку конкурентной позиции работника в статике и динамике по взаимосвязанным компонентам управленческого труда, а именно: социальному (коэффициент сбалансированности интересов), компетентностному (средние значения развития гибких и жестких компетенций, коэффициент инновационности труда), экономическому (производительность эффективность, безопасность

труда, коэффициент качества трудовой жизни работников); оценку рыночной позиции работников на основе нормирования показателей относительно отраслевого уровня, что позволяет оценить рейтинг работника и разработать профиль социо-компетентностно-экономических результатов трудовой деятельности.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработан и в значительной мере **внедрен** организационно-экономический механизм динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда промышленного предприятия, направленный на обоснование и выбор персонафицированных условий, методов, стратегических и тактических решений, позволяющих осуществить качественную трансформацию трудовой деятельности управленческих работников, что сопровождается ростом производительности и эффективности труда на предприятии (подтверждается актами о внедрении ООО «Бобровский кварцит», ООО «Восточно-Бейский разрез», АО «Разрез Изыхский», АО «Разрез Тугнуйский», АО «Ургалуголь»);

определены перспективы практического использования разработанного организационно-экономического механизма и методов динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности в режимах систематического и проектного их применения; ограничения авторской методики оценки конкурентоспособности работников применительно к предприятиям других отраслей промышленности; теоретические выводы используются в учебном процессе при подготовке бакалавров и магистров по направлению «Управление персоналом»;

создана система практико-ориентированных алгоритмов и рекомендаций по повышению эффективности трудовой деятельности управленческих работников;

представлены методические рекомендации: по разработке программ повышения эффективности и безопасности труда на предприятиях горнодобывающей промышленности; по повышению эффективности использования рабочего времени и нормированию трудовых процессов; по развитию системы стимулирования; по разработке программы обучения и подготовки кадрового резерва работников управленческого труда,

позволяющие выявлять и реализовывать резервы повышения производительности и эффективности труда.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных положениях теорий экономики труда, человеческого капитала, конкурентоспособности работника, конкуренции и конкурентологии, научной организации труда и бережливого производства; на проверяемых статистических данных Федеральной службы государственной статистики РФ и публичных отчетах ведущих горнодобывающих компаний России и мира;

идея базируется на критическом анализе и обобщении опыта практической деятельности российских предприятий горнодобывающей промышленности в области формирования профессиональных компетенций и повышения квалификации работников управленческого труда, планирования, оценки и повышения производительности и эффективности труда, результатов Национального проекта «Производительность труда», Программы развития угольной промышленности России до 2035 г.;

использовано сравнение авторских данных и данных НИУ «Высшая школа экономики» о факторах производительности труда на предприятиях; отечественных и иностранных исследователей по тематике обеспечения конкурентоспособности работника (Л.В. Лабунский, Л.Г. Миляева, Т.Г. Озерникова, С.И. Сотникова, Т.В. Холопова, Д. Фражлич, Дж. Холланд и др.), подтверждающее необходимость совершенствования существующей теоретико-методологической базы и методических инструментов для эффективного осуществления этого процесса;

установлено качественное совпадение авторских выводов с результатами, представленными в независимых источниках о тенденциях развития рынка труда управленческих работников, необходимости формирования системных мер снижения разрыва между фактическими и требуемыми результатами их труда, что обуславливает необходимость повышения скорости качественной трансформации трудовой деятельности;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации Федеральной службы государственной статистики РФ, результатов авторских эмпирических исследований репрезентативной совокупности данных, технико-экономической и аналитической информации отраслевого научно-исследовательского института НИИОГР о деятельности

российских предприятий горнодобывающей промышленности.

Личный вклад соискателя состоит в: разработке модели динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, теоретических положений двойственности природы конкурентоспособности работников, обосновании структурно-деятельностного подхода к формированию направлений трансформации конкурентной позиции работников, идентификации конкурентных преимуществ по социальному, компетентностному и экономическому компонентам; персонально-ориентированных и системно-ориентированных изменений в содержании управленческого труда и трудовых отношений; разработке и апробации на предприятиях горнодобывающей промышленности комплекса методов и методического инструментария изменения внутренней среды предприятия, управленческого потенциала работников и эффективности его развития; расчете полученного экономического эффекта; сборе, обработке данных и интерпретации результатов; подготовке основных публикаций; выступлениях с докладами на международных и всероссийских научно-практических конференциях с результатами исследования.

В ходе защиты диссертации были высказаны критические замечания относительно: содержания и методики оценки показателей эффективности, производительности и результативности труда управленческих работников; специфики конкурентоспособности работников управленческого труда на предприятиях горнодобывающей промышленности; отдельных методических инструментов оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда.


Соискатель Захаров С.И. ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы и привел собственную аргументацию в части разработанного структурно-деятельностного методологического подхода; методических инструментов, применяемых при оценке динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда; особенностей апробации полученных результатов на предприятиях горнодобывающей промышленности.

На заседании 11.10.2023 г. диссертационный совет принял решение за решение научной проблемы разработки методологии повышения темпов трансформации трудовой деятельности управленческих работников промышленных предприятий, что имеет важное значение для социально-

экономического развития Российской Федерации, присудить Захарову С.И. ученую степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 12 человек, из них 6 докторов наук по научной специальности рассматриваемой диссертации, участвующих в заседании, из 16 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 12; против 0; недействительных бюллетеней 0.

Председатель
диссертационного совета


Антонюк Валентина Сергеевна

Ученый секретарь
диссертационного совета


Резепин Александр Владимирович

11.10.2023 г.

