

В Диссертационный совет ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации»

119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета

Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации на диссертацию Старченко Даниила
Валерьевича «Факторы и резервы роста эффективности труда в сфере
общественного питания», представленную на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и
отраслевая экономика

Представленная диссертационная работа Д.В. Старченко посвящена
разработке организационно-экономических механизмов повышения
эффективности труда на предприятиях общественного питания
индустриального региона. Актуальность исследования обусловлена не только
необходимостью повышения конкурентоспособности предприятий сервисной
сферы, но и стратегической важностью сферы общественного питания как
источника занятости и социальной стабильности в регионах с
моноструктурной экономикой, таких как Кемеровская область — Кузбасс.

Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка
литературы (187 наименований) и 8 приложений, изложена на 203 страницах,
содержит 37 таблиц и 55 рисунков. Структура работы логична и подчинена
решению поставленных задач: от теоретического осмысления категории
«эффективность труда» и классификации услуг — через разработку
методического инструментария и его эмпирическую апробацию — к
формированию организационно-экономических механизмов и оценке их
результативности. Существенно, что каждая глава завершается выводами,
которые последовательно подводят к положениям, выносимым на защиту, а

сама работа опирается на широкий массив эмпирических данных, собранных автором непосредственно на предприятиях отрасли.

Практическая значимость работы подтверждается тем, что разработанные автором методы и инструменты внедрены в деятельность реальных предприятий общественного питания Кузбасса. Особо следует выделить систему реализации механизмов повышения производительности труда, основанную на функциональном подходе. В отличие от традиционных моделей, авторская система включает блок диагностики специфических отраслевых факторов, позволяющий на этапе планирования количественно оценить и ранжировать внутренние, внешние и отраслевые ограничения (включая факторы, зависящие от промышленной специфики региона). Это обеспечивает обоснованный выбор приоритетных мероприятий и повышает эффективность их последующего контроля. Представленная в Приложении Ж апробация результатов подтверждает практическую применимость предложенных решений.

Значимым вкладом в развитие управленческой практики является разработанный автором алгоритм повышения эффективности труда на предприятиях общественного питания. Этот алгоритм включает три этапа. На первом осуществляется комплексный анализ потенциала предприятия, на втором – разработка прикладных методов экспертной оценки на основе корреляционно-регрессионного анализа и экономико-математического моделирования. На третьем этапе проводится разработка графика реализации мер для формирования системы ключевых показателей эффективности (KPI). Особо хотелось бы отметить предложенную автором методику формирования KPI для сотрудников общественного питания, учитывающую специфику операционной деятельности и позволяющую оценивать вклад каждого работника в общий результат предприятия.

Не менее важным результатом диссертационного исследования является разработанная модель согласованности интересов сотрудников и руководства, ключевым отличием которой является введение коэффициента

согласованности (K_c), учитывающего соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы в условиях промышленного региона. Предложенная формула материального стимулирования ($ЗП = ЗП_0 + ЗП_{КТУ} + (ЗП_0 \times ТР_{ПТ})$) создаёт прямую зависимость между ростом производительности труда и размером вознаграждения, что способствует повышению мотивации персонала и снижению текучести кадров. Расчёт коэффициента согласованности на примере столовой №1, принадлежащей ООО «Ресторация», которая действует на территории ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь», показал его высокую эффективность ($K_c > 1$), что подтверждает согласованность интересов работников и работодателей. Ценность данной модели состоит в том, что она переводит традиционно дискуссионный вопрос о справедливости оплаты труда в плоскость измеримых показателей, позволяя руководству предприятия обосновывать принимаемые решения не только качественными суждениями, но и количественными расчётами.

Отдельно следует отметить глубину проработки автором отраслевой и региональной специфики. Классификация процессов внедрения цифровых технологий, предложенная для предприятий общественного питания Кузбасса, включает не только стандартные для отрасли решения (управленческий учёт, CRM-системы), но и специфические процессы, обусловленные обслуживанием промышленных объектов: учёт льготного питания по табельным номерам, биометрическую идентификацию сотрудников, интеграцию с системами промышленного предприятия. Это свидетельствует о том, что автор не ограничился переносом общих методических схем на отраслевую почву, а провёл самостоятельную работу по выявлению и описанию реальных бизнес-процессов конкретного региона.

Дискуссионные вопросы и замечания

1. В работе предложена система KPI для различных категорий персонала общественного питания, однако не до конца проработанным остаётся вопрос о том, каким образом предлагается оценивать показатели,

имеющие выраженную субъективную природу, — например, «степень удовлетворённости клиентов» или «качество обслуживания». Автор справедливо включает эти показатели в систему оценки, но остаётся неясным, какие конкретно инструменты (опросы, тайные покупатели, анализ отзывов) предполагается использовать для их измерения и как часто. Уточнение методики сбора такого рода данных усилило бы практическую применимость предложенной системы KPI.

2. Модель согласованности интересов, основанная на коэффициенте K_s , демонстрирует свою эффективность на примере столовой, обслуживающей промышленное предприятие с относительно стабильным контингентом потребителей. Однако для предприятий, работающих на открытом рынке (городские кафе, рестораны), характерна существенно более высокая волатильность спроса, что может затруднять применение единого норматива соотношения темпов роста производительности и оплаты труда. Было бы полезно рассмотреть, каким образом предложенная модель адаптируется к условиям нестабильного потребительского спроса, и предусмотреть ли механизмы корректировки коэффициента K_s в периоды сезонных колебаний.

3. Автор убедительно показывает, что цифровизация производственных процессов выступает одним из ключевых факторов роста производительности труда, подтверждая это результатами корреляционного анализа. Вместе с тем за рамками работы остаётся вопрос о рисках, сопряжённых с цифровизацией: возможном сопротивлении персонала внедрению новых технологий, необходимости дополнительного обучения, а также зависимости предприятия от поставщиков программного обеспечения. Учёт этих рисков и предложение мер по их минимизации сделали бы разделы, посвящённые цифровой трансформации, более сбалансированными и практико-ориентированными.

В качестве дискуссионного положения можно отметить, что предложенная модель согласованности интересов требует адаптации для предприятий с различными формами собственности и масштабами деятельности. Однако автор предлагает универсальный алгоритм расчёта, что позволяет тиражировать данную методику на широкий круг предприятий общественного питания.

Вывод: Диссертация Старченко Даниила Валерьевича «Факторы и резервы роста эффективности труда в сфере общественного питания» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития экономической науки и практики, что соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в редакции приказа от 30 апреля 2025 года № 02-763, приказ об изм. № 02-1313 от 10.07.2025; приказ об изм. 02-1794 от 17.09.2025; приказ об изм. №02-01364/001 от 01.07.2026 г.), а Старченко Даниил Валерьевич заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика.

Член диссертационного совета РАНХиГС,
доктор экономических наук, профессор,
заместитель директора
Института управления РАНХиГС

«25» 09 2026 г.

119571, г. Москва, проспект Вернадского, 82
тел. +7 (499) 956-99-99 _____, sk@ranepa.ru

