

В Диссертационный совет ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

официального оппонента

по диссертации Беглярова Михаила Александровича «Повышение конкурентоспособности организаций сферы судебного аудита на основе развития персонала» по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика, представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук, выполненную в кафедре труда и социальной политики Института государственной службы и управления

Актуальность темы исследования не вызывает сомнений и обусловлена комплексом объективных факторов. Во-первых, цифровая трансформация экономики и усложнение финансовых схем предъявляют принципиально новые требования к качеству судебных экспертиз. Во-вторых, как справедливо отмечает автор, наблюдается острый дефицит квалифицированных кадров, особенно в регионах, что создает серьезные ограничения для развития негосударственного сектора судебно-экспертных услуг. В-третьих, усиление монополизации государственных структур в этой сфере, при одновременном ужесточении требований к качеству, ставит частные организации перед необходимостью поиска новых, нетрадиционных путей повышения своей конкурентоспособности. Разработанная автором интегральная модель является своевременным ответом на эти вызовы, что подтверждает высокую актуальность представленной работы.

Научная новизна и достоверность результатов. Автором предложена оригинальная интегральная модель оценки конкурентоспособности судебно-аудиторских организаций ($K = 0,4 \times K_{\text{кад}} + 0,2 \times K_{\text{тех}} + 0,2 \times K_{\text{рен}} + 0,1 \times K_{\text{фин}} +$

$0,1 \times K_{станд}$). Ключевым научным достижением является не просто объединение разрозненных показателей, а обоснованное переосмысление их значимости. В отличие от традиционных финансово-ориентированных подходов (таких как BSC или PIMS), диссертант доказывает, что для данного сектора решающими факторами являются кадровый потенциал (коэффициент 0,4) и репутация. Это смещение акцента, подтвержденное эмпирическим исследованием и методом анализа иерархий (АНР), составляет ядро научной новизны. Достоверность полученных выводов обеспечивается репрезентативной выборкой (опрос 47 экспертов и анализ трех кейс-организаций), а также успешной апробацией модели, подтвердившей ее практическую применимость. В работе убедительно показано, что инвестиции в развитие человеческого капитала дают измеримый экономический эффект, выраженный в росте интегрального индекса и доли рынка.

Оценка структуры и содержания работы. Диссертация имеет четкую логическую структуру. В первой главе глубоко проработаны теоретические основы, показана эволюция взглядов на конкурентоспособность и выявлены пробелы в существующих исследованиях, что служит надежным фундаментом для дальнейшей работы. Вторая глава представляет собой содержательное методологическое ядро, где разработана система критериев и предложена сама интегральная модель. Особо следует отметить скрупулезную работу автора по корректировке весовых коэффициентов на основе данных социологического опроса, что повышает объективность и адаптивность модели к российским реалиям. Третья глава убедительно демонстрирует эффективность предложенного механизма на практике, приводя конкретные цифры (рост индекса кадрового потенциала на 19,4%, сокращение сроков отчетов на 25%), что свидетельствует о высокой практической значимости работы.

Дискуссионные моменты и замечания. При общей положительной оценке работы можно выделить несколько вопросов для дискуссии:

1. В работе предложена адаптивная система весовых коэффициентов для разных типов организаций (уголовные дела, арбитражные споры). Насколько сложна и ресурсозатратна процедура первичной калибровки модели для конкретной организации, и не требует ли это привлечения внешних консультантов, что может быть барьером для внедрения в небольших региональных бюро?

2. Автор обоснованно делает акцент на развитии кадрового потенциала. Однако не совсем ясно, как предложенная модель и механизмы могут стимулировать приток молодых IT-специалистов в отрасль, учитывая, что проблема дефицита кадров носит системный макроэкономический характер, выходящий за рамки одной организации?

3. В качестве важного фактора репутационного потенциала выделяется доля повторных заказов. Однако в сфере судебного аудита заказчиком часто выступает суд, который не является «постоянным клиентом» в классическом понимании. Не могли бы Вы пояснить, как эта специфика учитывается при расчете $K_{\text{реп}}$?

Сделанные замечания не снижают общей высокой оценки диссертационного исследования.

Заключение: Диссертация Беглярова Михаила Александровича «Повышение конкурентоспособности организаций сферы судебного аудита на основе развития персонала» является научно-квалификационной работой, в которой содержится *решение научной проблемы, имеющей важное социально-экономическое, культурное или хозяйственное значение (для диссертации доктора наук)*; содержится *решение задачи, имеющей важное значение для развития отрасли науки и практики (для диссертации кандидата наук)*, 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.

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), а Бегляров Михаил Александрович заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика.

Официальный оппонент,
доктор экономических наук,
старший научный сотрудник
сектора научно-исследовательских работ и проектов
Московского городского университета
управления Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова



С.А. Сергеева

«24» сентября 2026г.

Адрес организации:

107045, г. Москва, ул. Сретенка, д. 28

Тел./Факс: +7 (495) 957 91 21; +7 (495) 957 75 75

<http://mguu.ru/>

e-mail: ugmzmag@yandex.ru, SergeevaSA3@ks.mos.ru



Подпись руки г. <u>Сергеевой С.А.</u>
ЗАВЕРЯЮ
Начальник отдела кадров
Подпись <u>Д.И. Колесников</u> (ф.и.о.)
"__" ____ 20__ г.