

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 Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Представленная диссертационная работа посвящена актуальной и практически значимой проблеме: в условиях возрастающих требований к качеству судебно-экспертной деятельности и усилению конкуренции на рынке экспертных услуг вопрос формирования кадрового потенциала организаций сферы судебного аудита приобретает особую важность. Автор обоснованно исходит из того, что именно персонал выступает ключевым ресурсом, определяющим уровень конкурентоспособности таких организаций, а системное развитие компетенций сотрудников — необходимое условие устойчивого развития.

В работе последовательно раскрыты теоретические основы конкурентоспособности применительно к специфике судебного аудита, включая особенности нормативного регулирования, требования к квалификации экспертов, а также факторы, влияющие на качество и достоверность выводов.

Автором проведён содержательный анализ существующих подходов к оценке конкурентоспособности организаций, выделены специфические

показатели, релевантные для экспертно-аудиторской деятельности, в том числе репутационные, методологические и кадровые параметры.

Особого внимания заслуживает эмпирическая часть диссертационного исследования. На основе анализа деятельности организаций сферы судебного аудита автор выявил ключевые проблемы в системе управления персоналом: недостаточную преемственность знаний, дефицит специалистов с междисциплинарной подготовкой (юридической, экономической, бухгалтерской), а также фрагментарность программ повышения квалификации. Предложенные в диссертации методики оценки кадрового потенциала и инструменты развития персонала (включая систему наставничества, кейс-обучение на базе реальных экспертных материалов, профили компетенций) отличаются практической ориентированностью и могут быть внедрены в деятельность экспертных организаций.

Значимым результатом работы является разработанная автором модель повышения конкурентоспособности, интегрирующая кадровые, организационные и методические компоненты. Модель подкреплена расчётами экономического эффекта от внедрения кадровых мероприятий, а также прогнозными оценками влияния на качество экспертных заключений и сроки проведения исследований. Приведённые расчёты выполнены с применением корректных методов экономического анализа и опираются на достоверные исходные данные.

Достоинством диссертации является учёт специфики правового регулирования судебно-экспертной деятельности, в том числе требований к независимости и объективности экспертов, что нашло отражение в предлагаемых механизмах контроля качества и системе мотивации персонала. Автор демонстрирует глубокое понимание предметной области, корректно использует терминологию и опирается на актуальную

нормативно-правовую базу, а также на труды ведущих специалистов в области аудита, управления персоналом и экспертной деятельности.

Вместе с тем, отдельные положения работы требуют дополнительной аргументации. В частности, целесообразно было бы расширить анализ международного опыта развития кадрового потенциала в сфере судебной экспертизы, а также детализировать механизмы адаптации предложенной модели к различным типам экспертных организаций (государственные учреждения, частные экспертные центры и т. д.). Кроме того, в части оценки экономического эффекта можно было бы предусмотреть сценарный анализ с учётом возможных рисков и ограничений.

Тем не менее, указанные замечания носят уточняющий характер и не снижают общей научной и практической ценности исследования. Диссертация представляет собой завершённую научно-квалификационную работу, в которой решена важная научная задача — разработаны теоретические и методические положения по повышению конкурентоспособности организаций сферы судебного аудита за счёт развития персонала. Работа соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата экономических наук, а её результаты могут быть использованы как в научной деятельности, так и в практике управления экспертными организациями.

Заключение: Диссертация Беглярова Михаила Александровича «Повышение конкурентоспособности организаций сферы судебного аудита на основе развития персонала» 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), а Бегляров Михаил Александрович заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика.

Официальный оппонент
Генеральный директор
Общества с ограниченной
ответственностью
«Национальная Гильдия
Бухгалтеров и Аудиторов», к. э. н.



Стажкова

М. М. Стажкова

« 12 » Октября 2026 г.

Общество с ограниченной ответственностью «Национальная Гильдия Бухгалтеров и Аудиторов», 108831, г. Москва, г. Щербинка, ул. Индустриальная, д. 6, пом. XVI, ngba@yandex.ru, + 7 916 539 36 48.