

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

**Актуальность темы исследования.** Диссертационная работа Д.В.  
Старченко посвящена разработке и практической реализации комплексного  
методического инструментария для оценки и повышения эффективности  
труда на предприятиях общественного питания.

Актуальность исследования определяется следующими факторами:

- необходимостью повышения производительности труда в сервисной  
сфере;
- низкой мотивацией персонала сферы общественного питания;
- отсутствием целостной системы измерения и управления трудовой  
эффективностью;
- дефицитом научно обоснованных методов измерения  
результативности труда, учитывающих ограниченность статистических  
данных и специфику малых предприятий сервисной сферы.

Актуальность также подтверждается необходимостью разработки  
инструментов оценки эффективности труда на предприятиях общественного  
питания индустриального региона, учитывающих отраслевую и  
региональную специфику.

**Научная новизна и достоверность результатов.** Научная новизна исследования заключается в следующих положениях:

1. Уточнено содержание понятия «эффективность труда» применительно к предприятиям общественного питания индустриального региона посредством введения двух составляющих: компонент стабильности и компонент социальной нагрузки.

2. Обоснована методика комплексной оценки влияния факторов на производительность труда, интегрирующая экспертные оценки персонала и финансовые показатели. Разработанный алгоритм нормирования и взвешивания показателей позволяет нивелировать ограничения малой статистической выборки (характерной для региональных отраслевых исследований) и обеспечить сопоставимость субъективных экспертных суждений и объективных бухгалтерских данных.

3. Разработана технология применения факторного и кластерного анализа для оценки влияния факторов на производительность труда предприятий общественного питания, позволяющая не только диагностировать текущее состояние, но и обоснованно выбирать направления для управленческих воздействий. Представленная методика включает несколько последовательных этапов: отбор факторов, осуществляемый через экспертный опрос и учитывающий региональную и отраслевую специфику; использование метода главных компонент для редукции размерности данных в условиях малой выборки; иерархическую кластеризацию, направленную на идентификацию приоритетных проблемных зон.

4. Разработана модель согласованности интересов сотрудников и руководства предприятий общественного питания индустриального региона, ключевым отличием которой является введение коэффициента согласованности ( $K_c$ ), учитывающего соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы в условиях промышленного региона.

**Практическая значимость** работы состоит в том, что автору удалось создать гибкую методику, которая может быть адаптирована к различным типам организаций общественного питания, что подтверждено успешной ее апробацией на предприятиях Кузбасса. Автор предлагает чёткие процедуры расчёта интегрального показателя эффективности, построения регрессионных моделей (на основе метода наименьших квадратов) и формирования системы KPI для персонала. Результаты корреляционно-регрессионного анализа, проведённого на примере столовой №1, принадлежащей ООО «Ресторация», действующей на территории ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь», выявили высокую взаимосвязь производительности труда с фондом заработной платы, доплатами за перевыполнение норм и затратами на цифровизацию (коэффициенты корреляции 0,86, 0,86 и 0,73 соответственно). Эти данные стали основой для разработки конкретных мероприятий по стимулированию работников и модернизации процессов.

Важно отметить, что разработанный инструментарий не является абстрактной теоретической конструкцией – он внедрён в деятельность четырёх предприятий общественного питания Кузбасса, что подтверждено актами внедрения. Предложенная модель материального стимулирования ( $ЗП = ЗП_О + ЗП_{КТУ} + (ЗП_О \times ТР_{ПТ})$ ), создаёт прямую зависимость между ростом производительности и размером вознаграждения, что способствует снижению текучести кадров и повышению заинтересованности работников в конечных результатах.

**Замечания и рекомендации.** В работе есть положения, которые свидетельствуют о необходимости более глубокого исследования ряда вопросов. К их числу относятся следующие:

1. В работе недостаточно подробно раскрыты вопросы кадрового планирования и обучения персонала в условиях острого дефицита квалифицированных специалистов, характерного для современного рынка труда.

2. В работе отмечается, что на предприятиях общественного питания сложно определить производительность труда конкретного сотрудника, поэтому следует разрабатывать KPI, отражающий вклад сотрудника в общий результат. Однако не совсем понятно, на основании каких показателей это можно сделать.

3. Автор предлагает ввести коэффициент согласованности интересов сотрудников и руководства, в основе которого лежит рост производительности труда. Однако приведенные в диссертации данные на примере столовой №1 Кузбасса свидетельствуют, что при повышении производительности труда прибыль растет более быстрыми темпами, чем заработная плата. В связи с этим возникает вопрос: есть ли какие-то ограничения на соотношение темпов роста прибыли и заработной платы, чтобы коэффициент согласованности реально работал.

Несмотря на выделенные недостатки, работа представляет собой комплексное теоретическое исследование, имеющее большое практическое значение.

**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, заведующая  
кафедрой экономики и управления  
космической отрасли факультета космических  
исследований МГУ имени М.В. Ломоносова

И.Н. Мысляева



«29» 09 2026 г.

119991, ГСП-1, г. Москва, Ленинские горы, д. 1

Тел.: +7-985-997-18-90,

e-mail: Mysliaeva@cosmos.msu.ru



29.09.2026

Начальник отдела кадров  
ФКУ МГУ Савчук А.И.

