

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

ОТЗЫВ

Председателя 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 диссертационного исследования

В условиях структурной трансформации региональных экономик, усиления конкуренции в сфере услуг, а также нарастающего дефицита квалифицированных кадров предприятия общественного питания сталкиваются с объективной необходимостью поиска новых резервов повышения эффективности трудовой деятельности. Автор справедливо подчеркивает, что именно услуги формируют основную массу валового регионального продукта и выступают главным источником занятости населения, а Кемеровская область-Кузбасс, исторически зависящая от добывающей промышленности, формирует новые векторы развития сферы обслуживания. Статистические данные, приведенные в работе, убедительно подтверждают актуальность выбранной темы. При этом, как отмечает автор, уровень производительности труда в сфере общественного питания традиционно отстает от показателей других отраслей экономики.

Особую значимость работе придает акцент на качественных индикаторах эффективности труда: культуре обслуживания, уровне клиентской удовлетворенности, степени вовлеченности и мотивации персонала, персональном вкладе сотрудников в формирование добавленной стоимости. Автор обоснованно указывает, что многие работодатели по-прежнему отождествляют эффективность труда почти исключительно с количественными показателями выработки. Интеграция цифровых экосистем - от автоматизированного управления запасами и платформ для удаленных заказов до предиктивной аналитики и методов обработки больших данных, кардинально переформатировала сложившиеся схемы взаимодействия как с работниками, так и с клиентской аудиторией. Однако цифровизация зачастую осуществляется стихийно, без стратегического планирования и оценки влияния на эффективность труда, что приводит к недостаточной отдаче от инвестиций в ИТ-инфраструктуру и сохранению узких мест в управлении персоналом.

В работе также подчеркивается, что в отрасли наблюдается дефицит квалифицированных кадров, низкий уровень мотивации сотрудников и слабая заинтересованность в результатах труда, что подтверждается экспертными опросами и социологическими исследованиями, проведенными в рамках диссертационной работы. Кадровый голод особенно ощутим в зонах, обладающих высокой промышленной плотностью, в которых производственная деятельность предприятий питания требует применения вахтовых режимов и организации льготного питания персонала, формируя особые управленческие вызовы. Все вышесказанное придает настоящему исследованию исключительную актуальность.

Оценка структуры и содержания диссертационного исследования

Диссертация имеет логичную и завершенную структуру. Она состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 187 наименований, и 8 приложений. Работа содержит 203 страницы основного текста и библиографии, 37 таблиц, 55 рисунков и 8 приложений.

Структура работы соответствует поставленной цели и задачам, содержание глав логически взаимосвязано, обеспечивает последовательное решение научной проблемы.

Во введении (на с. 4-15) автор обосновывает актуальность темы, формулирует цель и задачи исследования, определяет объект и предмет, раскрывает степень разработанности проблемы, излагает теоретико-методологическую основу, методы исследования, научную новизну, теоретическую и практическую значимость, а также сведения об апробации и публикациях.

В первой главе «Теоретические основы повышения эффективности труда на предприятиях сферы услуг» раскрыты научно-теоретические подходы и социально-экономическое значение повышения эффективности труда на предприятиях сферы услуг (пар.1.1, с. 16-27), представлен системный подход к классификации видов и форм услуг в экономике (пар.1.2, с. 27-42), проанализированы методы оценки факторов, влияющих на повышение эффективности труда на предприятиях сферы услуг (пар.1.3, с. 43-64).

Автор рассматривает эволюцию понятия «услуга», приводит различные точки зрения исследователей, анализирует подходы к определению категории «эффективность труда», предлагает авторскую трактовку эффективности труда, а также систему факторов, влияющих на эффективность труда. В параграфе 1.3 разработан алгоритм оценки эффективности труда на предприятиях сферы услуг, предложен метод интегральной оценки.

Во второй главе «Методические аспекты оценки влияния факторов на повышение эффективности труда на предприятиях сферы общественного питания» проанализирован опыт российских и зарубежных предприятий в управлении производительностью труда (пар.2.1, с. 65-83), проведена интегральная оценка показателей эффективности труда на предприятиях сферы общественного питания Кемеровской области-Кузбасса (пар.2.2, с. 84-102),

проведена оценка влияния факторов повышения эффективности труда на предприятиях общественного питания (пар.2.3, с. 103-117).

В параграфе 2.2 представлена классификация процессов внедрения цифровых технологий на предприятиях общественного питания Кузбасса, предложен алгоритм комплексной оценки влияния показателей предприятия на производительность труда, выполнена интегральная оценка для двух компаний. В параграфе 2.3 разработана технология определения факторов, оказывающих влияние на производительность труда, на основе факторного и кластерного анализа.

В третьей главе «Организационно-экономические механизмы повышения эффективности труда на предприятиях общественного питания Кузбасса» представлен системный подход в реализации механизмов повышения труда на предприятиях сферы общественного питания Кузбасса (пар.3.1, с. 118-130), разработано методическое обеспечение повышения эффективности труда (пар.3.2, с. 131-141), проведена оценка эффективности внедрения системного подхода (пар.3.3, с. 142-156). Автор предлагает систему реализации механизмов повышения производительности труда на предприятии сферы услуг, основанную на функциональном подходе, разрабатывает диаграмму Исикавы для выявления проблем в системе мотивации, разрабатывает алгоритм повышения эффективности труда на предприятиях общественного питания Кузбасса.

В заключении автор подводит итоги исследования, формулирует основные выводы и рекомендации, подтверждает достижение цели и решение поставленных задач. Структура работы соответствует поставленной цели и задачам. Содержание глав логически взаимосвязано, обеспечивает последовательное решение научной проблемы.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационной работе

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, в целом обладают достаточной степенью обоснованности и достоверности. Эмпирическую базу исследования составили: официальные документы Российской Федерации (Национальная программа «Повышение производительности труда и поддержка занятости», данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации и Высшей школы экономики), отчеты предприятий общепита Кемеровской области-Кузбасса, открытые источники информации, включая публикации и материалы научных конференций, исследований.

Автор использовал широкий спектр методов научного познания: наблюдение, экономический анализ, статистический анализ, сравнительный анализ, индукцию и обобщение, экономико-математическое моделирование, корреляционно-регрессионный анализ.

Достоверность полученных результатов подтверждается апробацией на реальных предприятиях общественного питания Кузбасса, на которых внедрялись разработанные автором методы и инструменты повышения эффективности труда. В ходе практического применения использовались методы контекстной и сравнительной оценки, а также статистические методы анализа данных.

Результаты внедрения подтверждены соответствующими актами внедрения на предприятиях общественного питания. Основные положения диссертации прошли апробацию на международной конференции, а по теме диссертации опубликовано 7 научных работ общим объемом 2,31 п.л., в том числе шесть статей в научных изданиях, определенных перечнем ВАК.

Научная новизна положений, выносимых на защиту

Научная новизна диссертационного исследования носит комплексный характер и заключается в следующем:

1) заслуживает поддержки предпринятая автором попытка переосмыслить категорию «эффективность труда» применительно к условиям индустриального региона. Соискатель не ограничивается традиционной для экономики труда связкой «производительность - выработка», а вводит в структуру оценки два дополнительных измерения: устойчивость трудового процесса и социальную нагрузку (пар. 1.1, с. 25-26);

2) обращает на себя внимание предложенная автором классификация цифровых процессов, адаптированная именно к предприятиям общественного питания Кузбасса (пар. 2.1, с. 81-83). Помимо стандартных для отрасли блоков (управленческий учет, взаимодействие с клиентами), соискатель выделяет процессы, специфические для обслуживания промышленных площадок: учет льготного питания, биометрическую идентификацию сотрудников в промышленных зонах, интеграцию с системами заводских столовых. Ценность этой классификации заключается в попытке соискателя выстроить функциональные связи между данными цифровых контуров и показателями производительности труда;

3) интерес представляет методика комплексной оценки влияния факторов на производительность труда, в которой соискатель соединяет экспертные суждения и бухгалтерские данные в едином интегральном показателе (пар. 1.3, с. 59-61, пар. 2.2, с. 87-102). Это позволяет работать с ограниченными выборками, характерными для отраслевых исследований малых и средних предприятий;

4) автор предлагает технологию, объединяющую факторный и кластерный анализ для выявления приоритетных зон повышения эффективности труда (пар. 2.3, с. 103–117). Логика исследования от отбора факторов через экспертный опрос к снижению размерности методом главных компонент и последующей иерархической кластеризации выстроена последовательно;

5) предложена модель реализации механизмов повышения производительности труда, в основе которой лежит функциональный подход (пар. 3.1, с. 118–130). Существенное отличие этой модели от аналогов состоит во включении блока диагностики отраслевых факторов, позволяющего на этапе планирования ранжировать ограничения с учетом промышленной специфики региона (с. 11–12);

6) разработана модель согласованности интересов работников и руководства, в которую введен коэффициент согласованности K_c (пар. 3.2, с. 137–141, формула 3.3). Автор позиционирует этот коэффициент как развитие классического соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы за счет включения показателей рентабельности и зарплатоотдачи.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в развитии понятийного аппарата экономики труда за счет адаптации категории «эффективность труда» к условиям индустриального региона с выраженной промышленной специализацией. Такой ракурс позволяет включить в предметное поле исследования факторы, которые традиционно остаются на периферии (режим труда, социальные обязательства работодателя перед промышленными предприятиями-партнерами, специфику обслуживания вахтовых коллективов), что обогащает теоретическую базу отраслевой экономики. Кроме того, работа вносит вклад в систематизацию факторов и резервов роста эффективности труда применительно к сервисному сектору в условиях цифровой трансформации. Предложенная автором группировка факторов не является принципиально новой, однако ее конкретизация применительно к предприятиям общественного питания Кузбасса представляет интерес для дальнейших исследований.

Существенным научным вкладом выступает разработанная модель согласованности интересов, полученные результаты раскрывают внутренние

механизмы повышения производительности труда и формируют концептуальную основу для последующих научных исследований в данной предметной области.

Практическая значимость исследования не вызывает сомнений и подтверждается апробацией на ряде предприятий общественного питания Кузбасса. Наиболее ценным практическим результатом можно считать разработанный автором алгоритм расчета интегральных показателей производительности труда, который может быть использован руководителями предприятий для диагностики потенциала роста и обоснования управленческих решений. Простота и прозрачность расчетной схемы делают этот инструмент доступным для применения на предприятиях малого и среднего бизнеса, не располагающих собственными аналитическими подразделениями. Также следует отметить предложенную автором систему KPI для различных категорий работников предприятий общественного питания, которая, в отличие от многих универсальных моделей, учитывает специфику конкретных должностей. Практическую ценность имеет и модель согласованности интересов, которая может применяться для оптимизации систем оплаты труда и оценки сбалансированности интересов работников и работодателей. Результаты исследования могут быть востребованы региональными органами управления при разработке программ развития сферы услуг в индустриальных регионах, это подтверждается, в частности, апробацией на предприятиях, работающих на территории промышленных площадок Кузбасса.

Апробация результатов исследования

Основные результаты работы прошли апробацию на реальных предприятиях общественного питания Кузбасса, внедрение подтверждено соответствующими актами. География апробации не ограничивается Кузбассом, есть подтверждение апробации на предприятии общественного питания в Калининградской области, что свидетельствует о потенциале тиражирования разработок за пределами заявленного региона.

По теме диссертации опубликовано 7 научных работ общим объемом 2,31 п.л., в том числе шесть статей в изданиях, рекомендованных ВАК. Это соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Остается неясным вопрос апробации на научно-практических мероприятиях, конференциях, что требует уточнения на защите.

Дискуссионные вопросы и замечания

При положительной оценке исследования следует обозначить ряд вопросов, которые целесообразно обсудить в ходе защиты:

1. Автор уточняет понятие «эффективность труда», вводя два новых компонента: компонент стабильности и компонент социальной нагрузки, однако в выводах по главе 1 (с. 61) дается иная формулировка: *«эффективность труда - это индикатор вклада одного человека или группы людей в конечный результат предприятия (организации), обусловленный влиянием факторов, стимулирующих качественное и количественное выполнение трудовых функций»*. Возникает вопрос: как соотносятся эти определения? Если «социальная нагрузка» и «стабильность» являются компонентами эффективности труда, то каким образом они количественно измеряются и включаются в интегральный показатель. В параграфе 2.2 (с. 87–102) при расчете интегрального показателя используются финансовые и экономические показатели, но компоненты стабильности и социальной нагрузки в явном виде не присутствуют.

2. В исследовании автор выделяет пять групп цифровых процессов: управленческий учет, упаковка и хранение, учет и списание средств на питание сотрудников, взаимодействие персонала с клиентами, учет работы сотрудников. Заявлено, что эти процессы трансформируются в количественные показатели для оценки влияния на производительность труда. Однако в тексте работы не представлен прозрачный алгоритм перевода данных цифровых систем (например, времени биометрической идентификации, объема льготного

питания) в показатели производительности. Вопрос: какие именно показатели и формулы используются для такой трансформации.

3. В параграфе 1.3 (с. 59-61) и параграфе 2.2 (с. 87-102) предложена методика комплексной оценки, интегрирующая экспертные оценки и финансовые показатели. Апробация проведена на примере двух предприятий, поэтому вызывает вопрос устойчивость интегральных оценок при вариации экспертных суждений, использовались ли соискателем процедуры проверки согласованности мнений экспертов и как обосновано, почему именно выбранные два предприятия являются репрезентативными для всей отрасли общественного питания Кузбасса.

4. В шестом пункте научной новизны соискателем указано, что коэффициент согласованности K_c «агрегирует с ними показатели рентабельности и зарплатоотдачи», однако остается неясным, как именно рентабельность и зарплатоотдача повлияли на это значение.

Указанные замечания носят преимущественно дискуссионный и технический характер и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования.

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 управления государственными расходами, 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».

Председатель диссертационного совета РАНХиГС,
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры государственного
регулирования экономики Института
государственной службы и управления ФГБОУ
ВО «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ»



Н.Е. Булетова

«18» октября 2026 г.



119571, г. Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино, пр-кт
Вернадского, д. 82, стр. 1
8-499-956-95-23
buletova-ne@ranepa.ru