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
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, выполненную в ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Актуальность темы исследования. Диссертационная работа Д.В. Старченко посвящена одной из ключевых проблем современной экономики - повышению эффективности труда в сфере услуг, на примере предприятий общественного питания индустриального региона. Выбор темы обусловлен объективными вызовами: структурной трансформацией экономики Кемеровской области - Кузбасса, снижением темпов роста производительности труда в России (до 0,7% в 2025 году) при одновременном росте номинальной заработной платы (13,6%) и дефиците квалифицированных кадров (безработица достигла исторического минимума - 2,1%). В этих условиях поиск резервов повышения эффективности труда становится критическим условием сохранения конкурентоспособности и маржинальности бизнеса в сфере общественного питания. Автор справедливо отмечает, что традиционные подходы, сводящие эффективность труда исключительно к количественным показателям выработки, не учитывают качественные аспекты сервисной деятельности, что делает разработанные в диссертации методы и модели особенно востребованными.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций. Диссертация опирается на солидную теоретико-методологическую базу: автором проанализированы труды отечественных и зарубежных учёных (Ф. Тейлор, М. Хаммер, К. Хаксвер, Х. Эмерсон, А.К. Гастев, Е.В. Бессонова, А.Л. Бородулин и др.), а также нормативно-правовые акты и статистические данные Росстата и Кемеровостата. Методологический аппарат включает логический, системный, комплексный, ситуационный и процессный подходы, а также методы наблюдения, экономического,

статистического и сравнительного анализа, индукции, экономико-математического моделирования и корреляционно-регрессионного анализа. Использование комплекса взаимодополняющих методов обеспечивает высокую степень достоверности полученных результатов.

Эмпирическая база исследования включает данные бухгалтерской отчётности предприятий общественного питания Кузбасса (ООО «Ресторация», ООО «ОМС-ПИТАНИЕ МЕТАЛЛУРГОВ», ООО «ХМЕЛЬ», ООО «ХИНКАЛИДЗЕ», ООО «ФУД-СЕРВИС»), результаты экспертных опросов руководителей и сотрудников (40 респондентов), а также анкетирования персонала столовых на промышленных предприятиях. Представленные в работе таблицы и рисунки наглядно иллюстрируют динамику показателей производительности труда, факторные зависимости и результаты внедрения разработанных механизмов. Апробация результатов на реальных предприятиях с получением актов внедрения подтверждает практическую значимость и обоснованность авторских рекомендаций.

Научная новизна исследования. Наиболее существенные элементы новизны, на мой взгляд, заключаются в следующем:

1. Автором уточнено понятие «эффективность труда» применительно к предприятиям общественного питания индустриального региона. В отличие от стандартных подходов, предложенное определение интегрирует индивидуальный и коллективный вклад работников и вводит в структуру оценки два новых компонента: *компонент стабильности* (учитывающий влияние сменного графика и вахтового метода) и *компонент социальной нагрузки* (учитывающий затраты и организацию льготного питания для работников промышленных предприятий). Данное теоретическое обобщение позволяет рассматривать эффективность труда как динамическую систему, чувствительную к специфическим условиям индустриального региона.

2. Впервые для предприятий общественного питания Кузбасса обоснована необходимость интеграции специфических цифровых процессов (учёта льготного питания, биометрической идентификации сотрудников в промышленных зонах) в единый контур управления производительностью труда. Автор не ограничивается перечислением процессов, а разрабатывает схему их функциональной взаимосвязи, что позволяет трансформировать

данные этих систем в количественные показатели для оценки влияния на производительность труда.

3. Предложена оригинальная методика комплексной оценки влияния факторов на производительность труда, интегрирующая экспертные оценки персонала и финансовые показатели. Разработанный алгоритм нормирования и взвешивания обеспечивает сопоставимость субъективных экспертных суждений и объективных бухгалтерских данных в рамках единого интегрального показателя, что позволяет нивелировать ограничения малой статистической выборки.

4. Разработана модель согласованности интересов сотрудников и руководства предприятий общественного питания индустриального региона, ключевым отличием которой является модификация классического соотношения темпов роста путём введения коэффициента согласованности (Кс), агрегирующего показатели производительности труда, заработной платы, рентабельности и зарплатоотдачи. Это позволяет учитывать не только базовое распределение результатов роста, но и финансовую эффективность предприятия в условиях промышленного региона.

Достоверность и обоснованность результатов. Достоверность выводов обеспечивается корректным применением методов статистического и эконометрического анализа, репрезентативностью эмпирической базы, апробацией разработанных инструментов на реальных предприятиях и получением положительных результатов внедрения. Автор корректно оговаривает ограничения, связанные с малым объёмом выборки, и предлагает способы их компенсации за счёт сочетания качественных и количественных методов оценки.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость работы состоит в развитии теоретических положений эффективности труда применительно к предприятиям общественного питания индустриального региона, обогащении категориального аппарата и разработке модели согласованности интересов, дополняющей классические подходы к трудовой мотивации. Практическая значимость подтверждена внедрением разработанных методик и алгоритмов в деятельность предприятий общественного питания Кузбасса, что отражено в актах внедрения (Приложение Ж). Предложенный методический инструментарий может быть использован руководителями предприятий для диагностики потенциала

повышения производительности, разработки стратегических планов развития и оптимизации систем оплаты труда, а также региональными органами власти при разработке программ развития сферы услуг в индустриальных регионах.

Замечания и дискуссионные положения. В качестве дискуссионных моментов можно выделить следующие:

1. Автор предлагает использовать коэффициент согласованности (Кс) как интегральный показатель согласованности интересов работников и работодателей. Однако предложенная формула (Кс = $ТР_{ПТ}$ / $ТР_{ЗП}$; $ТР_{П}$ / $ТР_{З}$) не учитывает отраслевые особенности дифференциации заработной платы и производительности труда в зависимости от типа предприятия (ресторан, столовая, кафе, фуд-корт). Расширение модели за счёт введения отраслевых корректирующих коэффициентов могло бы повысить её точность.

2. В работе предлагается методика формирования KPI для сотрудников общественного питания, однако отсутствует детализация по категориям персонала (повара, официанты, администраторы, технический персонал). Учитывая, что вклад разных категорий работников в конечный результат существенно различается, разработка дифференцированных KPI могла бы повысить эффективность системы мотивации.

3. Автор справедливо отмечает важность цифровизации бизнес-процессов для повышения производительности труда. Однако в работе не проведён анализ экономической эффективности внедрения конкретных цифровых решений (сроков окупаемости, затрат на внедрение и обслуживание). Включение в исследование расчёта экономической эффективности цифровых инвестиций усилило бы практическую значимость работы.

Указанные замечания носят характер рекомендаций и не снижают общей высокой оценки диссертационного исследования, которое представляет собой завершённую, логически выстроенную и практически значимую научно-квалификационную работу.

Заключение. 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.

Официальный оппонент,
кандидат экономических наук,
руководитель проекта
ФГБОУ ВО «Российский университет медицины»
Минздрава России А.С. Аджикова

24 сентября 2026 г.

Подпись Аджиковой Алтынай Султахановны заверяю,
Ученый секретарь
ФГБОУ ВО «Российский университет медицины»
Минздрава России,
д.м.н. П.И. Раснер

127006 Москва, ул. Долгоруковская, 4
+7928-386-05-87$ altu77@mail.ru