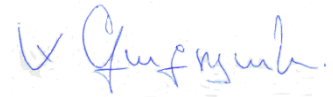


На правах рукописи



ГАБОЯН АРМЕНАК ГЕВОРКОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ
ИНФРАСТРУКТУРНЫХ КОМПАНИЙ ЧЕТВЕРТИЧНОГО СЕКТОРА**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством: экономика труда**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Ростов-на-Дону - 2017

Работа выполнена на кафедре информационной экономики
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

Научный руководитель: *Матвеева Людмила Григорьевна*
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: *Кирищичева Ирина Рафаэлевна*
доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения», профессор кафедры экономики, учета и анализа

Климовских Надежда Валерьевна

кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина», доцент кафедры экономической теории

Ведущая организация: *ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»*

Защита диссертации состоится «27» февраля 2018 года в 10:00 на заседании диссертационного совета Д 999.203.02 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького 88, ауд. 118.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке Южного федерального университета по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 21ж, с авторефератом – на официальном сайте ВАК Минобрнауки РФ: <http://vak.ed.gov.ru/>; с авторефератом и диссертацией на сайте Южного федерального университета <http://hub.sfedu.ru/diss/> и Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского <http://science.cfuv.ru/>.

Автореферат разослан «26» декабря 2017 г.

Отзывы на автореферат в двух экземплярах, подписанные и заверенные печатью, просим направлять по адресу: 347928, г. Таганрог, ГСП-17а, пер. Некрасовский, 44, диссертационный совет Д 999.203.02, ученому секретарю.

Ученый секретарь
диссертационного совета
к.э.н., доцент



М. А. Масыч

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Динамичные изменения, происходящие в современной неоиндустриальной экономике, существенно актуализируют проблему повышения качества рабочей силы всех сфер деятельности – как производственной, так и инфраструктурной, поскольку квалификационный уровень работников обслуживающих отраслей во многом определяет успешность деятельности предприятий и организаций производственной сферы. Это определяет особую значимость решения вопросов подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки, обучения и повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования кадров инфраструктурных организаций. Особо значение проблема формирования высокого качества рабочей силы приобретает для организаций четвертичного сектора экономики, в наибольшей степени ориентированных на «знания, инновации, информацию», работники которых оказывают профессиональные консультационные услуги корпоративным клиентам для оптимизации бизнес-процессов или достижения стратегических целей развития. Такие компании, в числе которых консалтинговые, во взаимодействии с производственными предприятиями разных отраслей и сфер деятельности формируют связи между опорными звеньями экономического каркаса инновационного развития региона, поэтому повышение качества их рабочей силы и ее эффективное использование в решении локальных (своей организации и потребителей их услуг) задач проявляется также в достижении глобальных социально-экономических целей (региона, страны).

Учитывая возрастающее влияние императивов инновационной экономики на процесс реформирования отечественной экономики труда, а также высокую конкурентность рынка, на котором функционируют консалтинговые компании, успешность решения стоящих перед ними задач во многом определяется уровнем конкурентоспособности их работников. Это актуализирует проблему разработки и практического применения адаптивного инструментария наращивания и использования высокого качества рабочей силы этих наукоемких секторов экономики.

Степень разработанности проблемы. Вопросам развития теории и методологии экономики труда, в том числе формирования человеческого капитала в условиях инновационной экономики, посвящены труды плеяды российских ученых, в числе которых: А.Н. Асаул, О.С. Белокрылова, М.А. Боровская, П.П. Васильев, Б.М. Генкин, М.Г. Гильдингерш, В.В. Глухов, А.Б. Докторович, Т.Л. Клячко, В.А. Мау, Е.В. Михалкина, А.И. Рофе, О.А. Третьяк, С.А. Шапиро, А.М. Шкуркин и др. Развитию теоретико-концептуальных представлений о трудовых ресурсах, включая инструментарий оценки рабочей силы компаний, посвящены публикации В.В. Адамчук, Г.С. Беккера, В.П. Борискина, А.К. Казанцева, Н.В. Карпова, А.Я. Кибанова, В.Г. Костакова, А.Г. Котляра, Л.Г. Матвеевой, Г.П. Сергеевой, Е.Р. Счисляевой, О.А. Черновой и др.

Вопросам развития и аккумуляции интеллектуального капитала в наукоемких сферах в условиях развития инновационной и информационной экономики посвящены исследования И.С. Анненкова, М.Ю. Архиповой, М.Н. Васильевой, А.В. Вишталъ, Е.А. Зотовой, М.Н. Васильевой, С.В. Гриненко, И.В. Ильина, О.В. Калининой, И.Р. Кирищевой, В.Г. Ларионова, М.Я. Лемешева, Т.А. Макаренни, М.А. Масыч, О.Н. Мельникова, Б.З. Мильнер, Р.М. Нижегородцева, Г.Г. Руденко, А.А. Седякиной, В.П. Сиротина, Л.А. Фунберга и др.

В составе специалистов, занимающихся вопросами социально-трудовых отношений, оценкой профессиональных качеств и компетенций работников, результативности их использования и стимулирования труда, можно выделить таких ученых как: А.В. Аистов, Е.А. Александрова, Е.В. Белоногова, А.С. Гринберг, И.Ф. Дедкова, Ю.В. Долженкова, Ю.А. Дорошенко, А.А. Каспарян, Н.В. Климовских, А.Г. Коровкин, О.С. Резникова, Г.Г. Руденко, М.М. Скорев, С.В. Сидоркина, Ю.Ю. Сулова, О.А. Третьяк, И.К. Шевченко и др.

В процессе определения и реализации авторской концепции формирования конкурентоспособных работников инфраструктурных компаний использовались труды зарубежных ученых – представителей классической и неоклассической экономических школ: Дж. Кейнса, Г.С. Беккера, Д. Рикардо, А. Смита, Дж. Грина, Э.М. Гранта, Джеффа Хау и др., а также российских ученых - специалистов в области системного анализа внутреннего и внешнего рынков труда, корпоративной культуры, сетевой организации и мобильности кадров: В.В. Бузырева, М.И. Бухалкова, И.В. Бушуевой, Б.М. Генкина, А.Н. Коробовой, В.В. Иванова, А.Г. Квашнина, М.В. Крамина, В.Г. Ларионова, Е.А. Леденевой, А.Ю. Никитасевой, М.В. Прохоровой и др.

Результаты анализа публикаций перечисленных авторов позволяют сделать обоснованный вывод о существовании действенной концептуальной платформы управления трудом в аспекте реформирования отечественной экономики труда, включая вопросы повышения качества рабочей силы, профессиональных компетенций, повышения квалификации и формирования конкурентоспособности работников. В то же время в пределах каждого направления исследований остается ниша для развития научно-методических подходов и приемов в рамках теории и практики экономики труда. Так, в аспекте формирования конкурентоспособности работников представляются недостаточно изученными вопросы, связанные с решением этой проблемы в условиях экономики знаний, в организациях и компаниях инфраструктурного профиля, относящихся к четвертичному сектору экономики. В их числе – работники консалтинговых компаний, которые выполняют важнейшие функции наращивания у сотрудников предприятий и организаций реального сектора компетенций, требуемых в условиях новой реальности.

Эти обстоятельства, дополняемые профессиональным интересом автора, определили главное направление исследования, его цель и задачи.

Цель и задачи исследования. *Целью* диссертационного исследования является разработка теоретико-концептуального базиса, методического инструментария и информационно-аналитической поддержки формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики в условиях новой реальности.

Для реализации поставленной цели потребовалось решение следующих *задач*, имеющих самостоятельное значение в рамках данной проблемы:

- сформировать предметно-сущностное содержание и детерминанты конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора;
- предложить понятийно-терминологическую конструкцию и инструментарий формирования синергетических компетенций работников консалтинговых компаний;
- разработать и верифицировать адаптированную к отраслевой специфике методику оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний как фактора их конкурентоспособности и алгоритм интегральной оценки качества в разрезе отдельных специальностей;
- предложить и апробировать инструментарий повышения качества рабочей силы в консалтинговой компании на основе интеграции компетенций работников;
- разработать модель краудсорсинговой системы консалтинговой компании в структуре информационно-организационного механизма повышения конкурентоспособности работников.

Объект и предмет исследования. *Объектом исследования* являются работники и трудовые коллективы инфраструктурных компаний четвертичного сектора. *Предметом исследования* выступают экономические условия, тенденции и закономерности трудовой деятельности, инструменты, технологии и информационно-организационные механизмы формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний.

Диссертационное исследование выполнено в рамках Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда: п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Рабочая гипотеза диссертационного исследования базируется на основных положениях теории внешнего и внутреннего рынка труда и на понимании того, что в основе формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики в условиях новой реальности лежит наращивание их синтетических и синергетических компетенций, определяе-

мых как факторами внешнего окружения и отраслевой спецификой, так и действующей системой управления трудом, в том числе проводимой в компании политикой повышения качества рабочей силы, переподготовки и повышения квалификации кадров. Эффективность процесса формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний обеспечивается применением адаптивного инструментария поддержки принятия кадровых решений, в состав которого входит методика оценки качества рабочей силы, индивидуальных (синтетических) и групповых (синергетических) компетенций, а также технология наращивания профессиональных качеств работников в рамках «цепочки получения добавленных знаний и компетенций».

Теоретико-методологическая основа исследования сформирована на базе совместного использования ряда общеметодологических и частных теорий и подходов в рамках экономики труда: теории занятости, внешнего и внутреннего рынка труда, управления трудом, концепции человеческого капитала, теории экономики знаний и социально-трудовых отношений, компетентного подхода. В процессе достижения цели диссертационного исследования и решения этапных задач использовались общие положения системного, воспроизводственного, синергетического, процессного и матрично-проектного подходов. Разработка инструментария формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики, оценки и повышения качества рабочей силы этих компаний базируется на сопряженном использовании экономико-математических методов и моделей, в том числе метода экспертных оценок, рейтингизации. При проведении оценки качества работников консалтинговой компании использовались методы аддитивной и мультипликативной свертки, интегральная функция рейтинга и мультипликативная функция оценки.

Инструментарно-методический аппарат исследования, применяемый в процессе решения этапных задач, представлен совокупностью общенаучных и специальных методов: понятийно-терминологический, категориальный, гносеологический, онтологический, сравнительный и динамический анализ, графические и табличные способы интерпретации информации, методы анализа данных, в числе которых статистический анализ, классификация, рейтингизация. При разработке инструментария оценки качества и формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний был использован аппарат экспертных оценок и экономико-математического моделирования.

Информационно-эмпирическую базу исследования составляют официальные данные Федеральной службы государственной статистики и ее региональных отделений, законодательные акты и нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность консалтинговых компаний, информация о деятельности консалтинговых компаний России и Ростовской области, внутренняя отчет-

ность компании ООО «Союз Застройщиков», материалы международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций, монографических исследований отечественных и зарубежных ученых, профильных Интернет-ресурсов, а также результаты, полученные автором в процессе работы над диссертацией.

Научная новизна исследования заключается в обосновании концептуального базиса формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики в условиях новой реальности с учетом макроэкономических и отраслевых детерминант, разработке адаптивного экономико-математического и информационно-аналитического инструментария оценки качества рабочей силы как фактора конкурентоспособности и наращивания синтетических и синергетических компетенций работников.

В рамках исследования получены следующие результаты, обладающие элементами *новизны*:

1. Сформировано в развитие понятийно-категориального аппарата современной экономики труда предметно-сущностное содержание специфики профессиональных компетенций работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора и факторов формирования их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда в условиях экономики знаний; обоснована с учетом необходимости смещения акцентов в систему взаимодействий консалтеров с потребителями предоставляемых ими услуг необходимость формирования у них синтетических компетенций, определяющих их конкурентоспособность как в консалтинговой компании, так и во внешней среде (в дополнение к представленным в современной литературе научно-практическим взглядам О.С. Белокрыловой, В.А. Барина, Д.А. Жмурова, И.И. Константинова, В.А. Мау, В.В. Ханферяна¹).

2. На основе критического переосмысления особенностей эффектов, продуцируемых в процессе взаимодействия участников рынка инфраструктурных услуг, введено в научный оборот с использованием эмпирико-фактологических сведений, содержащихся в работах А.Б. Докторовича, И.В. Зайцевой, В.М. Кривошеевой, Е.В. Михалкиной², понятие «синергетическая» (групповая) компетентность коллектива работников консалтинговой компании как способность работы в команде при необходимости получения синергетического и мультипликативного эффекта

¹ Барин В.А., Жмуров Д.А. Развитие сетевых формирований в сетевой экономике // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №1; Белокрылова О.С., Куянцева М.И. Интеллектуальный капитал в экономике знаний. – Ростов-на-Дону, 2012; Константинов И.И. и др. Прикладные аспекты формирования системы управления корпоративными структурами на базе экономики знаний/И.И. Константинов, С.Е. Барыкин, А.Ю. Домников, С.Г. Ермаков//Аудит и финансовый анализ. 2014.-№1. -С. 261-268; Развитие человеческого капитала - новая социальная политика / Науч. ред.: В.А. Мау, Т.Л. Клячко. М.: Изд.дом «Дело» РАНХиГС, 2013; Мау В.А. Человеческий капитал: вызовы для России//Вопросы экономики. 2012. №7; Ханферян В. Консультант в стране советов. Российская газета. Федеральный выпуск № 6677 (109). 2015 //https://rg.ru/2015 / 05/20/consalting.html.

²Докторович А.Б. Системная методология исследования труда// Пространство и время. 2016. № 1–2 (23–24).- С. 142-150; Кривошеева В.М., Зайцева И.В. Эффективное управление трудовым потенциалом предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности // Фундаментальные исследования. 2015. №2-4; Экономика труда и управление человеческими ресурсами: современные тренды и направления исследований: коллективная монография / Под общ. ред. Е.В. Михалкиной.- Ростов-н/Д: Изд-во ЮФУ, 2015. -338 с.

совместной деятельности на тех направлениях работы, которые требуют применения коллективного разума, высокой индивидуальной компетентности, креативности и системной мобильности (с позиции отдельного работника и компании в целом).

3. Разработаны: математическая модель индивидуальной оценки профессиональных компетенций сотрудников с применением аддитивной и мультипликативной свертки; адаптированная к специфике трудового потенциала консалтинговой компании многоуровневая методика рейтингизации работников, базирующаяся на использовании интегральной функции рейтинга и мультипликативной функции оценки; алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы специалистов консалтинговой компании, - которые дополняют представленные в научной литературе по экономике труда инструментально-методические средства и расчетно-аналитические алгоритмы оценки рабочей силы (В.Г. Ларионов, О.Н. Мельников, В.Ф. Потуданская, Г.Г. Руденко, Л.А. Фунберг, Н.Р. Хадасевич)³.

4. Разработан с позиции воспроизводственного и процессно-проектного подходов, базирующийся на существующих концепциях обучения, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров (А.В. Аистов, Е.А. Александрова, И.С. Анненков, А.А. Батяев, Е.А. Нижегородцев, М.М. Скорев, С.А. Шапиро)⁴ инструментарий наращивания качества рабочей силы как фактора конкурентоспособности на основе интеграции профессиональных компетенций работников, основу которого составляет «цепочка получения добавленных знаний и компетенций». Апробация инструментария на примере консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков» показала его действенность при принятии эффективных кадровых решений и возможность широкого тиражирования в компаниях инфраструктурного типа.

5. Сконструирована с учетом принципов эффективной организации коллективного разума (Джефф Хау, В.В. Иванов, А.Н. Коробова)⁵ и апробирована с оценкой эффективности модель краудсорсинговой системы консалтинговой компании,

³ Ларионов В.Г. Мельников О.Н., Фунберг Л.А., Лемешев М.Я. Развитие и аккумулирование интеллектуального капитала в условиях информационной экономики посредством изучения специальных экономико-математических моделей // Российское предпринимательство. 2004. № 10 (58). – С. 51-55; Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С.96-100; Руденко Г.Г. Внутрифирменные трудовые стандарты и нормативы как критерии оценки результатов труда персонала // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. №10; Руденко Г.Г. Оценка компетенций и результативность труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. №5; Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Интернет-журнал «Науковедение». Выпуск 6 (25) 2014/ <http://naukovedenie.ru>.

⁴ Аистов А.В., Александрова Е.А. Оценки индивидуальной отдачи от дополнительного профессионального обучения – пример промышленного предприятия // Прикладная эконометрика. 2014. №34 (2). – С.56-79; Анненков И.С., Нижегородцев Р.М. Управление знаниями в современной компании: стратегии, структуры, технологии: Монография. Киров: «Аверс», 2013. – 256 с.; Батяев А.А. Идеальный персонал — профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. — М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. -176 с.; Скорев М.М., Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций // Инженерный вестник дона. 2013. №1 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2013/1513; Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / 3-е изд., перераб. и доп.-М. : КНОРУС, 2016. -268 с.

⁵ Джефф Хау. Краудсорсинг: коллективный разум как инструмент развития бизнеса // Альпина Паблишер.- М., 2012; Иванов В.В., Коробова А.Н. Международные технологии краудсорсинга для развития инновационных кластерных зон // <http://www.crowdintell.com/novisti/international-crowdsourcing-technologies>.

интегрированная в структуру авторской версии информационно-организационного механизма формирования конкурентоспособности работников; данный механизм базируется на принципах кибернетического подхода и реализует идею активного использования информационных технологий в управлении кадрами и информационного обеспечения оценки и прогнозирования профессионально-квалификационного состава и уровня конкурентоспособности работников, содержащуюся в работах А.С. Гринберга, Р.Д. Гутгарца, А.Г. Коровкина, Л.Н. Сафиуллина, Г.Н. Сафиуллиной⁶.

Теоретическая значимость исследования состоит в теоретико-концептуальном и методическом обосновании и разработке прикладного инструментария оценки качества рабочей силы и формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний в условиях экономики знаний. Выводы и предложения, сформулированные в диссертации, могут служить методической базой для совершенствования процесса использования рабочей силы и наращивания синергетических компетенций у работников консалтинговых и других компаний инфраструктурного профиля. Теоретические положения и практические выводы исследования могут быть использованы в процессе преподавания учебных курсов «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью их использования в проведении кадровой политики в инфраструктурных компаниях, направленной на формирование конкурентоспособности работников на основе объективной оценки качества рабочей силы и выбора технологий наращивания синергетических компетенций их коллективов, при разработке программ повышения квалификации, обучения и переподготовки. Практическую значимость представляют также «цепочка получения добавленных знаний и компетенций» и рекомендации по разработке информационно-организационного механизма повышения конкурентоспособности работников консалтинговой сети.

Апробация результатов исследования. Основные промежуточные и итоговые теоретические положения и практические результаты исследования докладывались и обсуждались на международных, всероссийских и вузовских научно-практических конференциях, семинарах и круглых столах, нашли отражение в основных публикациях, внедрены в деятельность компаний четвертичного сектора – ООО «Союз Застройщиков», ООО «Альфа-Тест», а также в учебный процесс на экономическом факультете Южного федерального университета.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 19 научных работ общим объемом 191,7 п. л. (авторский вклад – 9,6 п.л.), в т.ч. разделы

⁶Гутгарц Р.Д. Использование новых информационных технологий в управлении кадрами. – Менеджмент в России и за рубежом. 2003. №1; Коровкин А.Г., Гринберг А.С. Проблемы информационного обеспечения прогнозно-аналитических исследований профессионально-квалификационного состава рабочей силы и пути их решения // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин – М.: МАКС Пресс, 2010; Сафиуллин Л.Н., Сафиуллина Г.Н. Информационная модель управления воспроизводством качественной рабочей силы // Актуальные проблемы экономики и права. 2007. № 4. – С. 26–32.

в 7 коллективных монографиях и 3 статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Структура и объем диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, в которые входит 9 параграфов, заключения, списка использованных источников, включающего 193 наименования, 10 приложений. Работа изложена на 201 страницах, содержит 19 таблиц, 38 рисунков.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Во **введении** дается обоснование актуальности выбранного направления исследования, формулируется цель, этапные задачи, научная новизна, методологическая, информационно-эмпирическая база, теоретическое и практическое значение результатов и их практическая апробация.

1. На методологической основе теорий внутреннего и внешнего рынков труда сформировано с позиции системно-синергетического, институционального и воспроизводственного подходов концептуальное представление о сущности и специфике профессиональных компетенций работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора и факторов формирования их конкурентоспособности. Выявлено, что их учет способствует разработке механизма, связывающего рынки труда обоих уровней для повышения эффективности использования рабочей силы этих компаний.

В диссертации на основе учета особенностей корпоративной идентичности и управления трудом в инфраструктурных организациях четвертичного сектора (в частности, консалтинговых компаний) дана предметно-сущностная трактовка понятия конкурентоспособности их работников, базирующаяся на результатах анализа специфики их профессиональных компетенций с позиции теорий внутреннего и внешнего рынка труда. Данная трактовка, во-первых, отличается существенным смещением акцентов на *результаты* использования рабочей силы этих компаний в процессе управления трудом в целях повышения прибыли и конкурентных преимуществ; во-вторых, в максимально возможном учете сетевой *специфики* компаний, включая особенность сегрегации потенциалов филиалов и одновременно гармонизацию деятельности их работников.

В рамках данного методологического поля *профессиональные компетенции работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора* – это совокупная способность организованных в соответствии с моделью деятельности компании всех «частных» компетенций работников (*синтетическая компетентность*), а также групповых компетенций (*синергетическая компетентность*) к максимальному достижению целей, формирующих рыночно-институциональные предпосылки роста для взаимодействующих с компанией хозяйствующих субъектов. В данном определении обозначена тесная *сопряженность* компетенций отдельных работников и их команд, в рамках которой происходит трансформация латентных

возможностей трудовых ресурсов компании в реальный результат достижения целей с учетом ее отраслевой принадлежности, формообразования, регионального статуса и др. (рис.1).

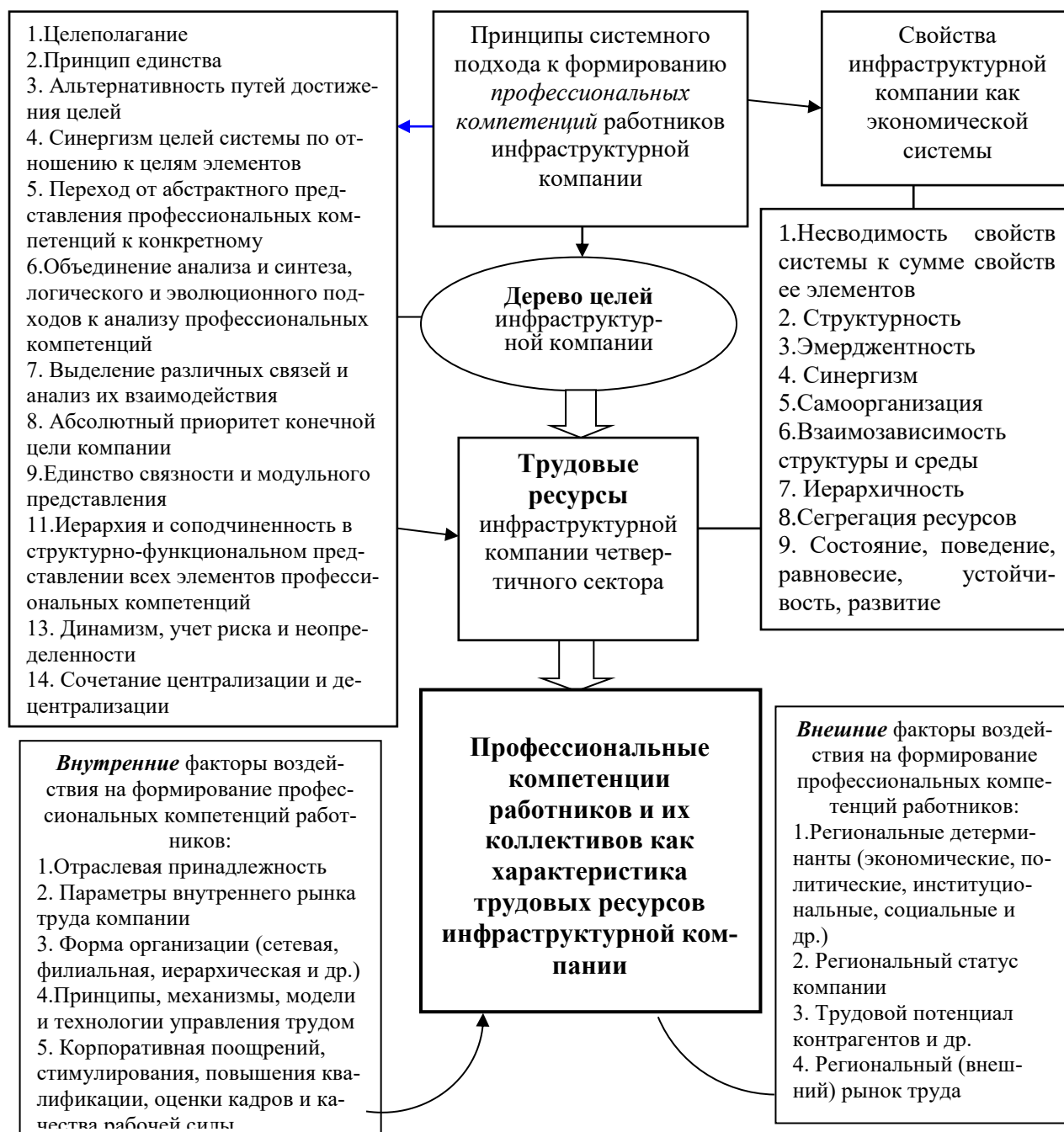


Рисунок 1 – Формализованное представление системного подхода к формированию профессиональных компетенций работников инфраструктурной компании⁷

Организация деятельности работников сетевых компаний основывается на использовании таких их характеристик и качеств, как: *мобильность, креативность, готовность к работе на разных участках сети, инновационность, большая ответственность* за ошибочно принятое решение, *способность* к использованию ИКТ и

⁷Все иллюстративные материалы разработаны автором по материалам исследования.

др., - которые формируют синтетическое качество работников – их *конкурентоспособность* на внутреннем и внешнем рынках труда.

2. Для разработки действенного механизма формирования конкурентоспособности работников консалтинговых компаний в работе смоделирована система управления трудом с учетом детерминант внутренней и внешней среды; в составе последних не только отраслевые, региональные, но и макроэкономические условия, определяющие политику предприятий в условиях «новой нормальности».

Определено, что от работников консалтинговых компаний для завоевания доверия клиентов, получения высокой оценки своей работы, привлечения дополнительных пользователей услуг, требуется, во-первых, наличие у каждого из них требуемой должностными обязанностями *индивидуальной компетентности*, способной продуцировать так называемые «локальные» или индивидуальные эффекты, во-вторых, способность работы в команде при необходимости получения *синергетического эффекта* совместной деятельности на тех направлениях, которые требуют успешной и работы в коллективе (рис.2).



Рисунок 2 – Формализованное представление конкурентоспособности работников консалтинговой компании в рыночной среде

При этом *качество рабочей силы* консалтинговых компаний определяется:

- отношением и способностью быстро и успешно адаптироваться к изменениям во внутренней и внешней среде компании;
- наращиванием профессиональной квалификации в соответствии с динамикой потребностей предприятий и организаций региона, прибегающих к услугам консалтинговой компании;
- мастерством в проектировании усовершенствованной системы предоставляемых услуг, базирующейся на качественном анализе рынка;
- умением успешно решать задачи текущего периода, а также проблемы, относящиеся к стратегической деятельности компании;
- активным и непосредственным участием в решении вопросов, относящихся к проведению организационных изменений в компании;
- открытостью к стимулирующим и мотивационным мерам руководства, в том числе к участию в формировании стратегии развития компании;
- способностью преодолевать сопротивление к изменениям.

С целью формирования устойчивой платформы повышения внутренней и внешней конкурентоспособности работников, учета специфики деятельности консалтинговых компаний и предоставляемых ими услуг, которые определяют требования к профессиональным компетенциям работников, в основу управления трудом положена следующая идея (рис.3).

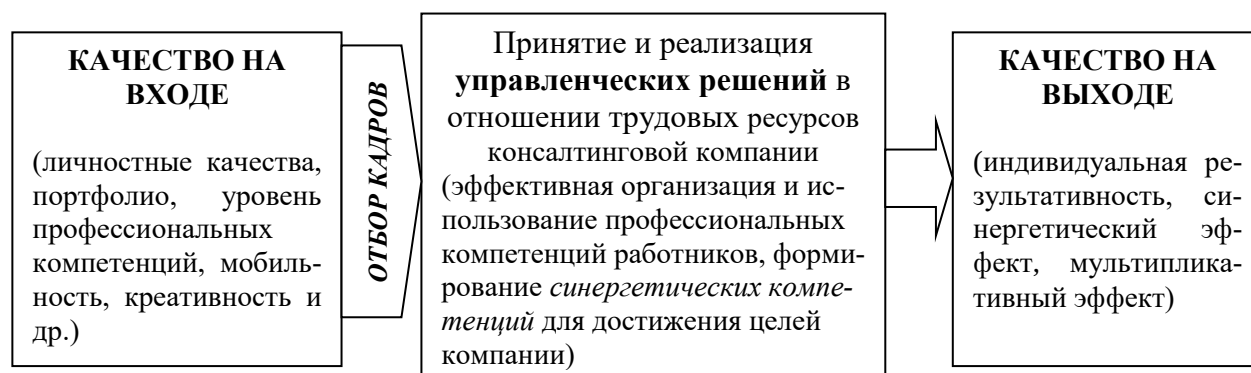


Рисунок 3 – Базовая платформа системы управления трудом в консалтинговой компании при формировании конкурентоспособности работников

То есть управление трудом в консалтинговой компании начинается еще на этапе отбора потенциальных работников, которые на «входе» в систему должны обладать определенными качествами, воздействие на которые с помощью инструментария управления позволит руководству компании, во-первых, результативно использовать индивидуальные компетенции работников; во-вторых, сформировать синергетические компетенции коллективов; в-третьих, получить желаемые результаты, в том числе в виде синергетического (для команды исполнителей и компании в целом) и мультипликативного (для потребителей консалтинговых услуг и региона) типа.

Главными условиями формирования долгосрочных преимуществ внедрения инноваций в управление трудом в консалтинговой сети являются:

- учет новых принципов внедрения управленческих инноваций;
- использование экономико-математических методов, ИТ и систем поддержки принятия и осуществления управленческих решений;
- интеграция управленческих инноваций в непрерывный процесс нововведений во всех подразделениях консалтинговой компании.

Следование перечисленным принципам позволяет идентифицировать инновации в сфере управления трудом в консалтинговой сети как реальный отход от традиционных принципов управления, значительно изменяющий принцип работы менеджеров всех уровней (рис.4).



Рисунок 4 – Структура системы управления трудом в консалтинговой компании филиального типа

3. Обосновано, что механизм развития конкурентоспособности работников консалтинговой компании, функционирующей в строительной сфере, базируется на концептуальной установке интеграции компетенций трех типов:

определяющих содержание и специфику работы самой компании, предприятий строительной отрасли, специфику многофилиальной сети (рис.5).

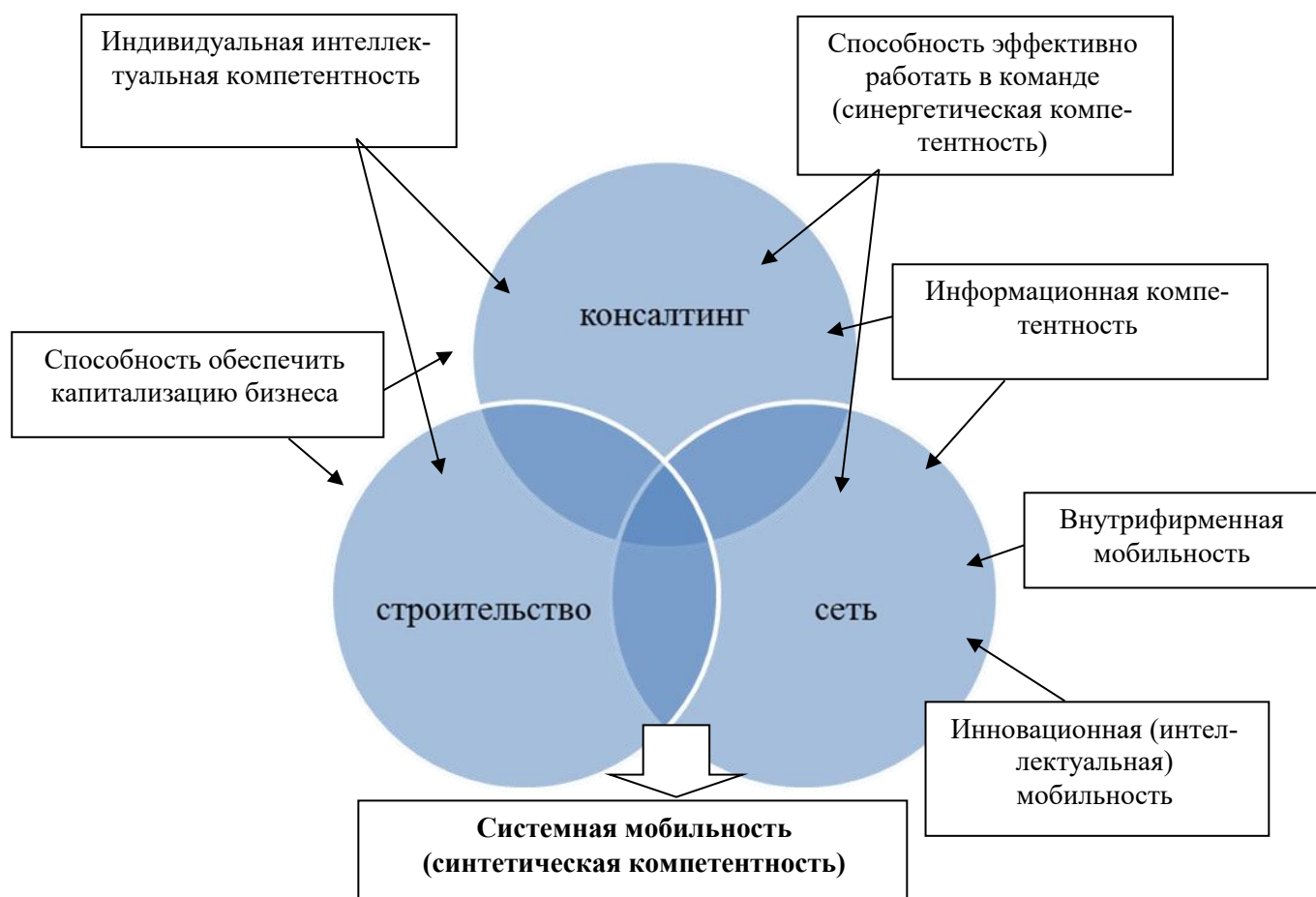


Рисунок 5 – Схема формирования «синтетической» компетентности работников строительного консалтинга

Работники строительного консалтинга должны владеть компетенциями, позволяющими решать большой спектр задач, в том числе: профессиональное консультирование в сфере строительной деятельности; разработка стратегии развития предприятия в условиях современного строительного рынка; рациональная организация труда в строительной компании; решение ее инвестиционных проблем; разработка эффективной кадровой, финансовой и налоговой политики; отбор инвестиционных проектов; поиск инвесторов и соисполнителей проекта; продвижение продукции строительной организации на рынке и др.

В рамках механизма повышения конкурентоспособности развитие необходимой для предоставления перечисленных видов услуг активной мобильности работников должно осуществляться с позиций системного подхода: мобильность рассматривается как *показатель динамики изменения профессиональных компетенций работника* и как *фактор трудовой деятельности*, позволяющий ему наиболее полно реализовать свой потенциал. Причем как с позиции отдельного работника, так и компании в целом (рис.6).

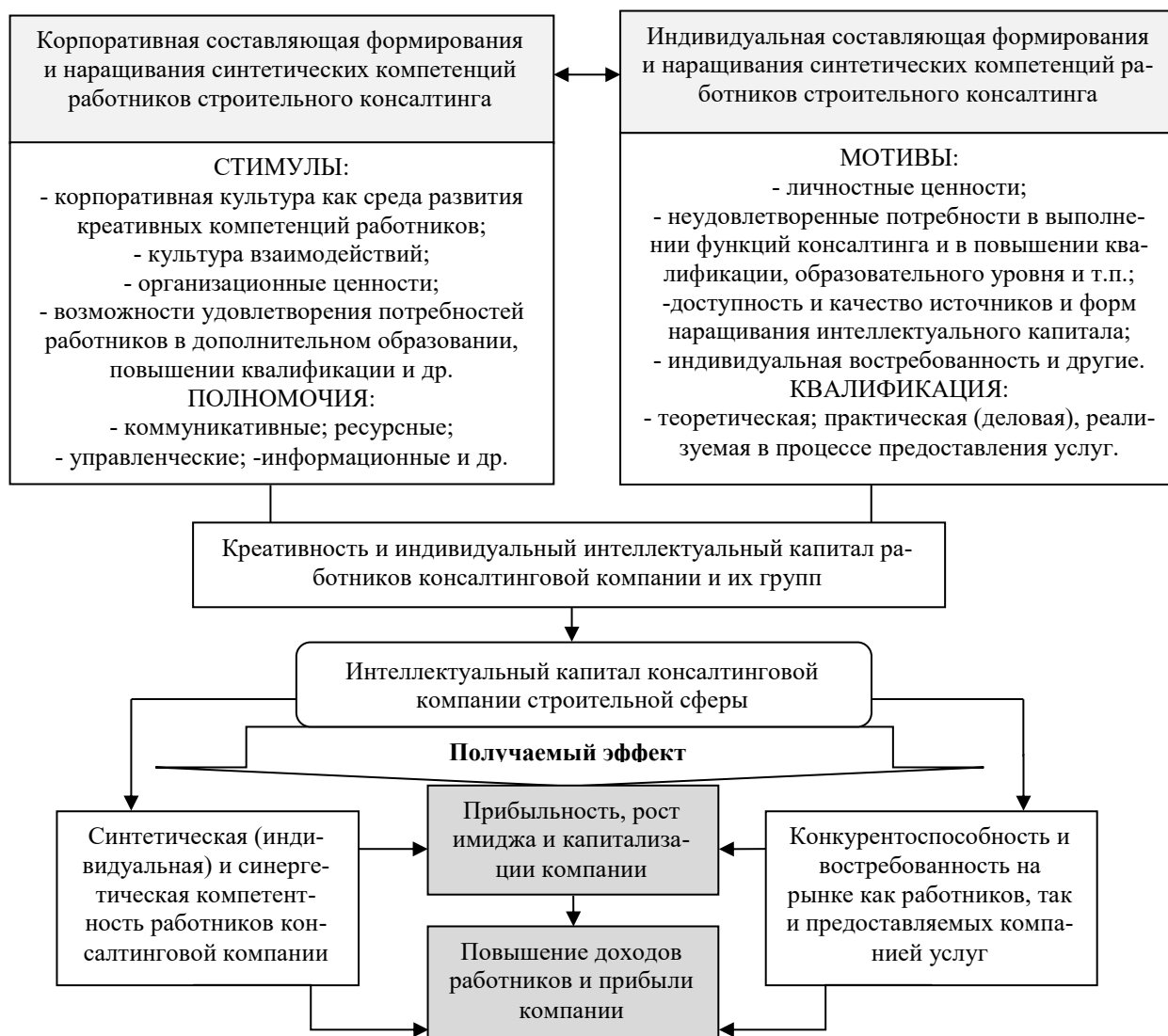


Рисунок 6 – Схема формирования и наращивания конкурентоспособности работников компаний строительного консалтинга

Интеллектуальный капитал, объединяющий в себе креативные способности и динамическую активность работников консалтинговой компании к саморазвитию, формируя синтетическую компетентность и мобильность работников, является базой для повышения качества предоставляемых услуг или освоения новых, в силу чего определяет максимально возможный уровень эффективности инновационной деятельности работника, рост прибыльности, имиджа и капитализации своей компании. Следовательно – инвестиционную привлекательность компетентности работников, которая представляет собой их способность обеспечить синергетический эффект в процессе взаимодействия сетевой консалтинговой компании и строительных организаций– потребителей услуг.

С использованием метода позиционирования работников консалтинговой компании, в основу которого в диссертации положено имитационное моделирова-

ние развития системных компетенций работников в тесном сопряжении со стратегией развития консалтинговой компании, проводится дифференциация кадров по их инвестиционной привлекательности. С помощью метода стимулирующей и мотивирующей аттестации определяются этапы идентификации профессиональных компетенций работника, оценки его индивидуального интеллектуального капитала, уточняются цели его развития и объемы требуемых для их реализации инвестиций. Для целевого повышения квалификации работников консалтинговой компании предложено использовать различные формы, включая подготовку кадров высшей квалификации, обучение действием, стажировки, ротацию, бенчмаркинг и др. для развития их креативных способностей. Метод бюджетирования позволяет визуализировать результаты инвестирования и контролировать траекторию развития синтетических компетенций работников.

Принятый в исследовании системный подход к управлению трудом в современной консалтинговой компании в направлении адаптации к новым условиям ведения бизнеса, с одной стороны, включает традиционные свои компоненты; с другой стороны, предполагает расширение спектра его составляющих за счет включения инструментов кадровой политики - экономико-математического, статистического и информационно-технологического инструментария поддержки и реализации решений в отношении трудовых ресурсов.

4. Для проведения полиаспектной оценки и последующего отбора работников для инвестирования в развитие их интеллектуального капитала разработана концептуальная модель оценки качества рабочей силы консалтинговой компании, в понятие которого включается определенный уровень не только требуемых компетенций, но также профессионально-квалификационных характеристик, необходимых для предоставления услуг высокого качества.

При разработке данной модели, во-первых, применялся системный подход, позволяющий синхронизировать учет всех компетентностных «граней» качества рабочей силы; во-вторых, учитывался синергизм сочетания требуемых компетенций; в-третьих, учитывались внешние и внутренние детерминанты оценки – региональные, отраслевые (сферы деятельности), специфические внутренние; в-четвертых, принималось во внимание состояние институциональной и информационной инфраструктуры предоставления консалтинговых услуг; в-пятых, использовались результаты мониторинга регионального рынка труда и системы повышения образовательного потенциала работников консалтинговых компаний; в-шестых, учитывались стратегические ориентиры развития потребителей услуг и самой консалтинговой компании (рис.7).

В контексте приоритетного учета интеллектуального критерия оценка рабочей силы консалтинговой компании позволяет выявить резервы ее использования и проводится для последующего решения целого спектра вопросов, свя-

занных с формированием действенной кадровой политики и разработкой целеориентированных мероприятий по ее реализации; дифференцированно подходить к обоснованному отбору и расстановке кадров с различным уровнем трудоспособности и компетенций на разных этапах предоставления услуг и др.

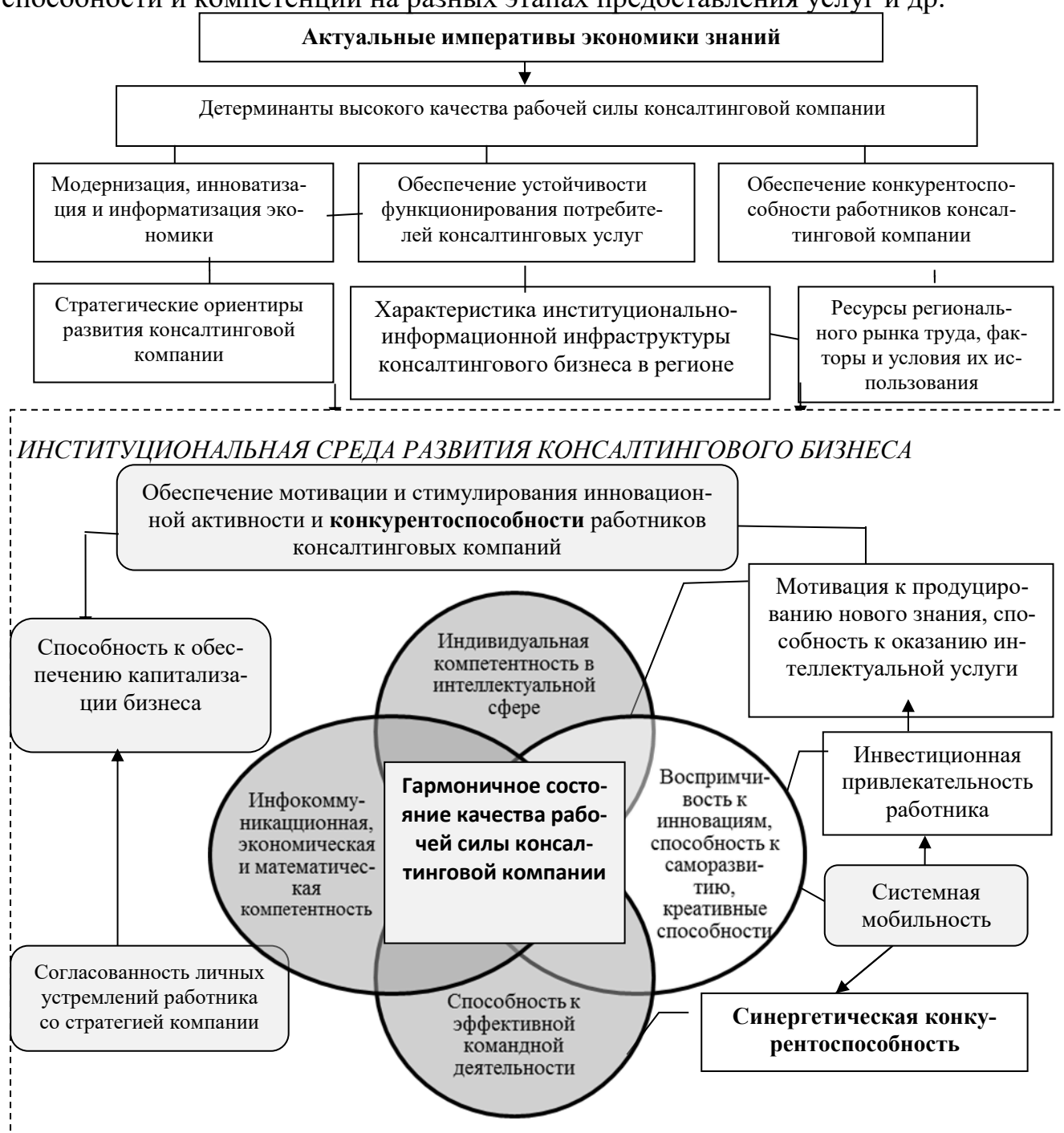


Рисунок 7 – Концептуальная модель оценки качества рабочей силы консалтинговой компании

Для совершенствования расчетно-аналитического инструментария оценки рабочей силы консалтинговой компании сетевого типа – *индивидуальных и групповых компетенций* – в диссертации рассмотрен с разработанных автором мето-

дологических позиций уже имеющийся инструментарий, применяемый в модельной компании – ООО «Союз застройщиков», которая имеет филиальную сеть, рассредоточенную как в границах отдельных субъектов РФ, так и в разных регионах России. Рассматриваемая компания предоставляет большой перечень консалтинговых услуг строительным организациям и населению региона локализации своей деятельности, располагая высококвалифицированными специалистами, обладающими требуемыми компетенциями

На основе критического осмысления достоинств и ограничений применяемого в консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков» инструментария оценки трудового потенциала был получен вывод о том, что с помощью данной методики достаточно информативно проводится оценка показателя индивидуальной эффективности и недостаточно – синергетической. С учетом этого в диссертации разработан и верифицирован новый инструментарий, позволяющего проводить комплексную, в соответствии с авторской концепцией индивидуальной и синергетической компетентности, оценку качества рабочей силы работников консалтинговой компании строительной сферы.

5. Разработана экономико-математическая модель и реализующий ее алгоритм оценки качества рабочей силы консалтинговой компании, базирующиеся на использовании авторской методики компетентностных качеств работников компании ООО «Союз Застройщиков», что обеспечивает, с одной стороны, преемственность инструментария, с другой, формирует платформу для получения обоснованных рекомендаций по повышению конкурентоспособности как отдельных работников, так и их групп на внутреннем и внешнем рынках труда, а также компании в целом на региональном рынке.

В основу модели положены критерии оценки, позволяющие руководителю оценить эффективность и результативность использования индивидуальных компетенций работников, предоставляющих различные консалтинговые услуги, включая не только знание их предметной области, но также владение ИКТ, в совокупности определяющими уровень их синтетической компетентности.

Критерии оценки качества специалистов представлены множеством блоков $\{B_i\}_{i=1}^4$, элементами которых являются: знание продукта (B_1); ИТ-коммуникации (B_2); знание компании (B_3); качество ведения документооборота (B_4). Рейтингование работников консалтинговой компании по локальным критериям осуществляется методом экспертных оценок.

Задача интегральной оценки качества рабочей силы консалтинговой компании представлена двухуровневой концептуальной моделью. *Первый уровень* – оценка качества специалистов по блокам B_i , $i = \overline{1,4}$ (рис.8).

Оценка качества рабочей силы отдельного специалиста S_i , $i = \overline{1, k}$ консалтинговой компании на первом уровне представляет собой некоторую функцию $R_{B_j}(S_i) = F(x_1, x_2, \dots, x_n)$ значений отдельных оценок по блоку B_j . При построении интегральной функции рейтинга специалистов в качестве аргументов предложено использовать не величину показателей X_j , $j = \overline{1, n}$, а степень их близости к точке идеального варианта $(\tilde{x}_1, \tilde{x}_2, \dots, \tilde{x}_n)$ в n -мерном пространстве характеристик локального блока B_i . Лицо, принимающее решение, формирует своё представление об идеальном варианте $(\tilde{x}_1, \tilde{x}_2, \dots, \tilde{x}_n)$ по максимальной оценке.

1 УРОВЕНЬ

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА ПО БЛОКАМ

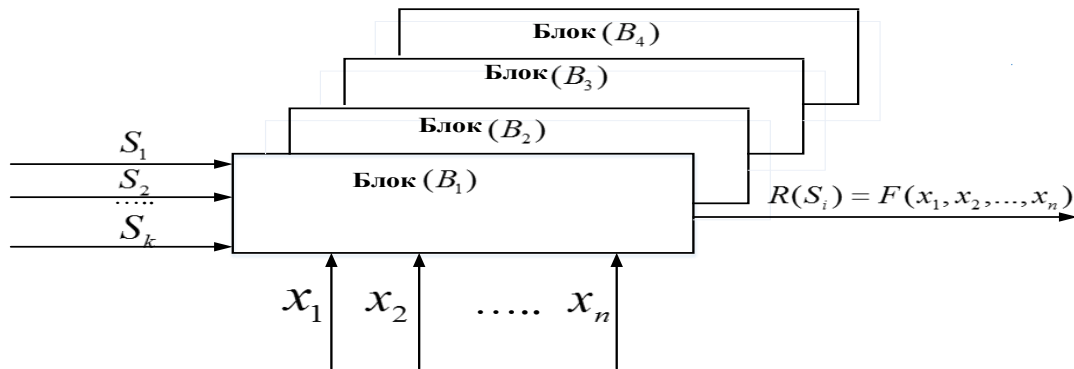


Рисунок 8 – Первый уровень оценки качества рабочей силы консалтинговой компании

В соответствии с алгоритмом, представленным на рисунке 10, на первом уровне осуществляется выбор блоков $B_i \in \{B_j\}_{j=1}^4$ локальных оценок рейтингования специалистов по качеству их рабочей силы. Рейтинг $R_{B_j}(S_i)$ рассчитывается, как степень близости к идеальному варианту: $R_{B_j}(X, \tilde{X}) = (\sum_{i=1}^n (x_i - \tilde{x}_i)^2)^{1/2}$

На *втором уровне* проводится интегральная оценка качества рабочей силы консалтинговой компании с использованием мультипликативной (в условиях жесткой конкуренции на рынке труда) и аддитивной (в условиях нежесткой конкуренции на рынке труда) свертки, исходя из локальных характеристик $R_{B_j}(S_i) = F(x_1, x_2, \dots, x_n)$, полученных по блокам B_i , $i = \overline{1, 4}$ (рис.11). При этом оцениваются как условия функционирования компании, так и условия деятельности работника. Все уровни оценки показаны на рисунке 9.

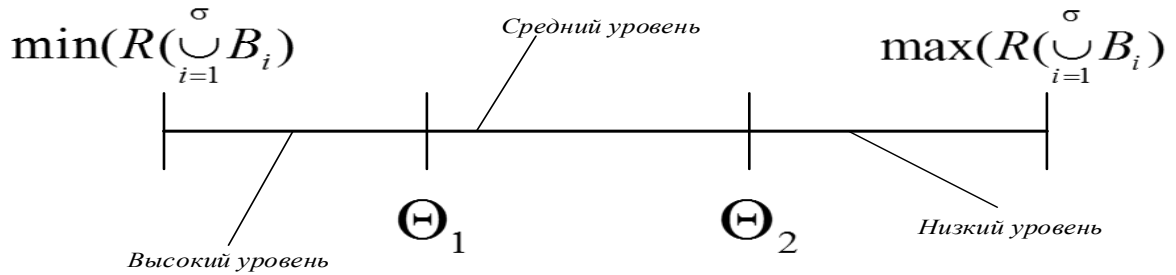


Рисунок 9 – Уровни оценки качества использования рабочей силы консалтинговой компании

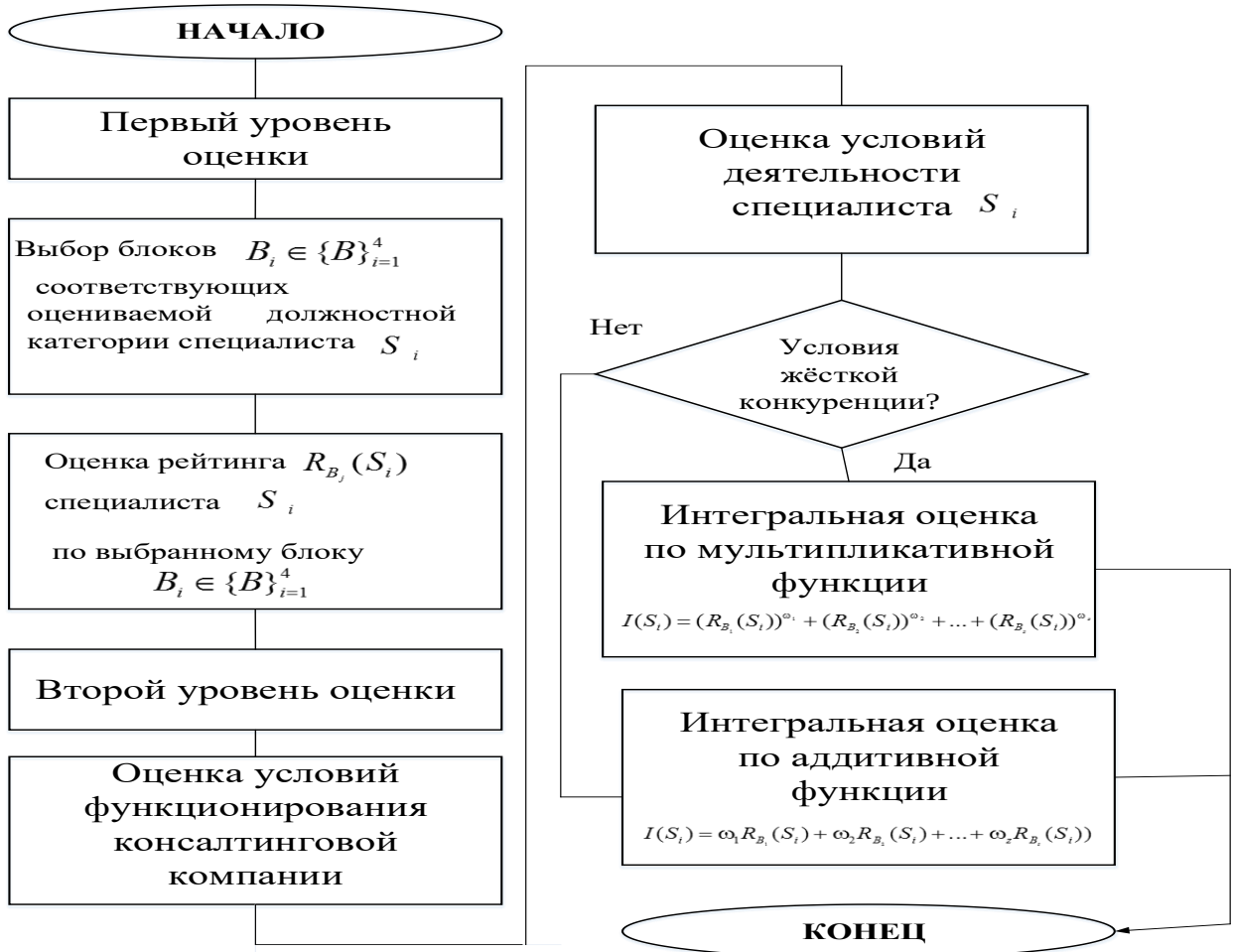


Рисунок 10 – Алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы специалистов консалтинговой компании

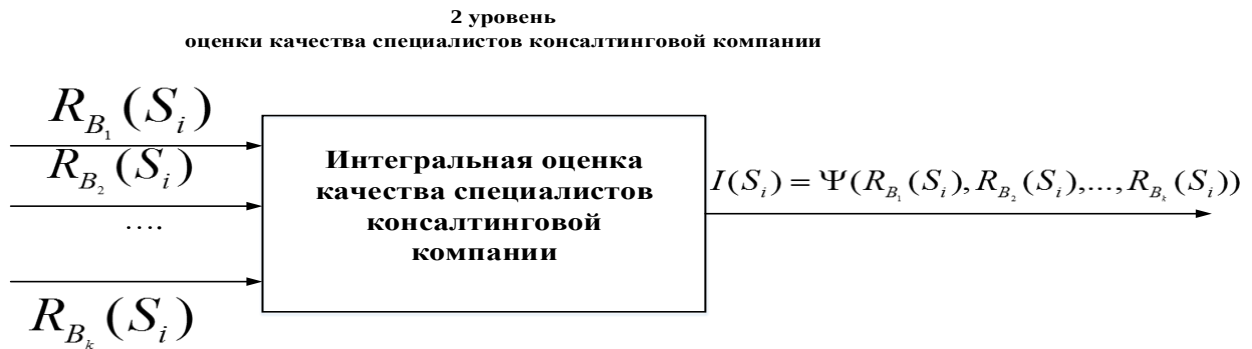


Рисунок 11 – Второй уровень оценки качества рабочей силы консалтинговой компании

Получаемые с использованием разработанного инструментария формализованные оценки *индивидуальных компетенций* работников консалтинговой компании могут использоваться для расчета (при необходимости) *групповых компетенций* путем присвоения им весов в соответствии со степенью значимости работников для предоставления услуг, требующих применения коллективного разума (формирования команд) (табл.1).

Таблица 1-Отображение множества должностных категорий во множество блоков оценки качества рабочей силы ООО «Союз Застройщиков»

Должностные категории специалистов	Блоки оценок качества рабочей силы специалистов компании			
	B_1	B_2	B_3	B_4
Генеральный директор	+		+	
Директор по развитию	+		+	
Финансовый директор	+		+	+
Директор по продажам	+		+	+
Руководитель отдела продаж	+		+	+
Главный бухгалтер	+		+	+
Старший эксперт по недвижимости	+		+	+
Эксперт по недвижимости	+	+	+	+
HR-специалист	+	+	+	+
Ипотечный брокер	+	+	+	+
Коммерческий администратор	+	+	+	+

Верификация разработанного инструментария, демонстрирующая процесс получения интегральной оценки качества рабочей силы, проведена на примере деятельности генерального директора консалтинговой компании (табл.2).

Оценки основаны на традиционных показателях, составляющих систему метрик качества рабочей силы: списочный состав работников анализируемой компании, предоставляющих различные по содержанию и сложности услуги (включая управленческий персонал и топ-менеджмент); количество и виды предоставляемых услуг. В данном инструментарии учитывалось также важное *свойство рабочей силы* консалтинговой компании: *совокупная результативность и эффективность деятельности работников может расти не только за счет роста каждого индивидуального качества, но также за счет их рационального объединения или взаимодополнения*. То есть единичные свойства работников трансформируются в синергетические компетенции под воздействием принимаемых организационно-управленческих решений.

Таблица 2 - Экспертные оценки деятельности генерального директора консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков»⁸

Блок	Локальный критерий	Оценка	
		Макс.	Факт.
<i>B₁</i> – <i>знание про- дукта</i>	X_1^1 - Знание районов города Ростова-на-Дону	2	2
	X_2^1 - Знание жилищных комплексов (ЖК), которые находятся в указанном экзаменатором районе	2	1
	X_3^1 -Знание застройщиков ЖК, выбранными экзаменатором	3	2
	X_4^1 -Знание типов и конструкции строительства ЖК, знание этажности здания, знание этапа строительства, сроков сдачи, состояния квартиры на момент сдачи	3	3
	X_5^1 - Знание инфраструктуры ЖК	4	3
	X_6^1 -Выгоды покупки ЖК	5	3
	X_7^1 -Размер комиссионного вознаграждения по ЖК	2	2
<i>B₃</i> – <i>знание ком- пании</i>	X_1^3 -Знание и понимание определения "Союз Застройщиков"	1	1
	X_2^3 -Выгоды клиента при покупке квартиры с «Союзом Застройщиков»	2	1
	X_3^3 -Продажа "выгод" компании через её "преимущества"	3	2

В работе обоснована возможность доработки инструментария для учета числа работников, входящих в состав творческих групп при оказании наиболее сложных и наукоемких услуг, для оценки синергетической компетентности; количества клиентов компании – потребителей услуг и т.д. Блок неформализованных оценок может быть дополнен тремя видами показателей: самооценка работников, оценка работников со стороны коллег, экспертная оценка.

В результате агрегирования полученных оценок с использованием методов статистического анализа получают интегральные оценки синтетической компетентности работников и осуществляется их отнесение к одной из градаций рейтинговой шкалы.

6. Разработана с целью практической реализации выводов, полученных при использовании авторского инструментария оценки качества рабочей силы, методика повышения уровня конкурентоспособности работников многофилиальной консалтинговой компании, представленная «цепочкой получения добавленных знаний и компетенций».

В отличие от других подходов к формированию системы повышения квалификации в многофилиальной компании, авторский подход позволяет в рамках ДПО

⁸ Рассчитано автором с использованием разработанного инструментария.

выделить те направления наращивания требуемых компетенций, которые, во-первых, обладают необходимым для этого потенциалом обучения (повышения квалификации); во-вторых, являются экономически оправданными для конкретной компании (что важно при обосновании инвестиционной привлекательности процесса обучения и определении размеров требуемого финансирования); в-третьих, формируют в достаточном объеме требуемые синтетические компетенции у работников (это позволяет оценить последний элемент цепочки - блок «оценка степени релевантности новых компетенций целям компании»), определяющие затем и синергетические компетенции (рис.12).



Рисунок 12 –Примерная схема «цепочки получения добавленных знаний и компетенций» работников многофилиальной консалтинговой компании

Важным эволюционным переходом в развитии ИТ-платформы является смещение интереса с автоматизации рутинных операций к решению интеллектуальных задач, касающихся работы со знаниями и принятия эффективных решений по повышению конкурентоспособности работников. Обосновано, что правильно выстроенная система внутрифирменных институтов в компании не только способствует стабильности кадрового состава при минимальных расходах на оплату труда и эффективности системы стимулирования, но также достижению требуемых синергетических компетенций, инновационно-технологической гармонизации деятельности работников всех филиалов.

Поскольку конкретный способ обучения представляет собой инвестиционный проект особого рода, автором разработана модель инфокоммуникационной поддержки повышения квалификации работников консалтинговой сети, имеющая матрично-проектную структуру, в которой отражены процессы получения тех или иных компетенций работников и реализуемые для этого проекты, технологии, виды обучения, обучающие организации (рис.13).

Проекты ДПО и повышения квалификации работников консалтинговой компании		Программы ДПО в вузах различного профиля	Программы ДПО в вузах строительного профиля	Специализированные организации в сфере ИТ	Обучающие семинары в консалтинговой компании, в т.ч. в межфункциональных командах	Он-лайн обучение в сети Интернет
Составляющие профессиональной (синтетической) компетенции	Индивидуальная компетентность в интеллектуальной сфере	+	+	+	+	
	Нормативно-правовая компетентность в строительной сфере		+	+	+	+
	Экономическая и математическая компетентность	+			+	+
	Восприимчивость к инновациям, способность к саморазвитию, креативные способности	+	+	+	+	+
	Способность к эффективной командной деятельности			+	+	+
	Инфокоммуникационная компетентность	+	+	+	+	+
	Способность к диверсификации деятельности на основе инноваций	+	+	+	+	

Рисунок 13 – Матрично-проектная структура процесса повышения конкурентоспособности работников консалтинговой компании строительной сферы

7. Разработана для формирования конкурентоспособности работников на основе наращивания синергетических компетенций команд исполнителей модель краудсорсинговой платформы для компании ООО «Союз Застройщиков», которая предоставляет инструментальные средства и обеспечивает функционирование всех этапов разработки новых решений (предоставления новых или сложных, с использованием коллективного разума, услуг), требующих «мозгового штурма».

Данная модель представляет собой внутрифирменный неформальный институт формирования и эффективного использования синтетических компетенций работников и получения синергетического (группового) эффекта от их взаимодействия. Краудсорсинговая система как часть концепции единого цифрового рабочего места создает эффективные коммуникации между подразделениями консалтинговой сетевой компании, дает возможность творческим и инициативным сотрудникам проявить и наиболее эффективно реализовать свои профессиональные компетенции в процессе совместной групповой деятельности. В результате руководству компании предоставляются новые и эффективные решения, направленные как на улучшение текущей деятельности компании, так и на ее стратегическое развитие. Кроме того, внедрение краудсорсинговой системы способствует росту производительности труда за счет оптимизации существующих бизнес-процессов и автоматизации операционных процедур, поскольку все поступающие решения проходят оценку участников краудсорсингового сообщества, а лучшие идеи передаются на рассмотрение экспертам и руководству компании.

В качестве основных критериев экспертной оценки используются следующие параметры: экономическая эффективность решения, возможность использования идеи в различных функциональных подразделениях компании, уникальность и инновационность идеи. Как показали результаты апробации, применение системы обмена идеями в ООО «Союз Застройщиков» позволяет решить следующие проблемы инновационного развития компании:

- увеличить творческую активность сотрудников;
- обеспечить необходимые условия для генерирования идей, обмена знаниями и реализации инновационных проектов для повышения качества и диверсификации предоставляемых консалтинговых услуг;
- создать базу прикладных знаний и лучших практик, используемых в компании.

Краудсорсинговая платформа в компании ООО «Союз Застройщиков» состоит из следующих функциональных модулей: банк идей, бизнес-кейсы, система оценки, экспертный модуль, модуль поиска, успешные проекты (рис.14).

Критические факторы успеха от внедрения краудсорсинговой системы в компании ООО «Союз Застройщиков» разделены на несколько подгрупп:

- 1. Эффективность:* оптимизация бизнес-процессов, повышение производительности труда и качества предоставляемых услуг, снижение издержек.

2. *Продажи и маркетинг*: увеличение потребительских свойств и конкурентоспособности услуг, освоение новых сегментов рынка консалтинга, рост продаж, оптимизация процесса взаимодействия с клиентами, повышение узнаваемости бренда компании.

3. *Компетенция сотрудников*: формирование синтетических и синергетических компетенций, вовлечение персонала в стратегическое развитие компании, повышение мотивации, выявление резерва и новых лидеров.

4. *Работа с инновациями*: модернизация существующих и создание новых услуг, внедрение инноваций и текущую деятельность компании.

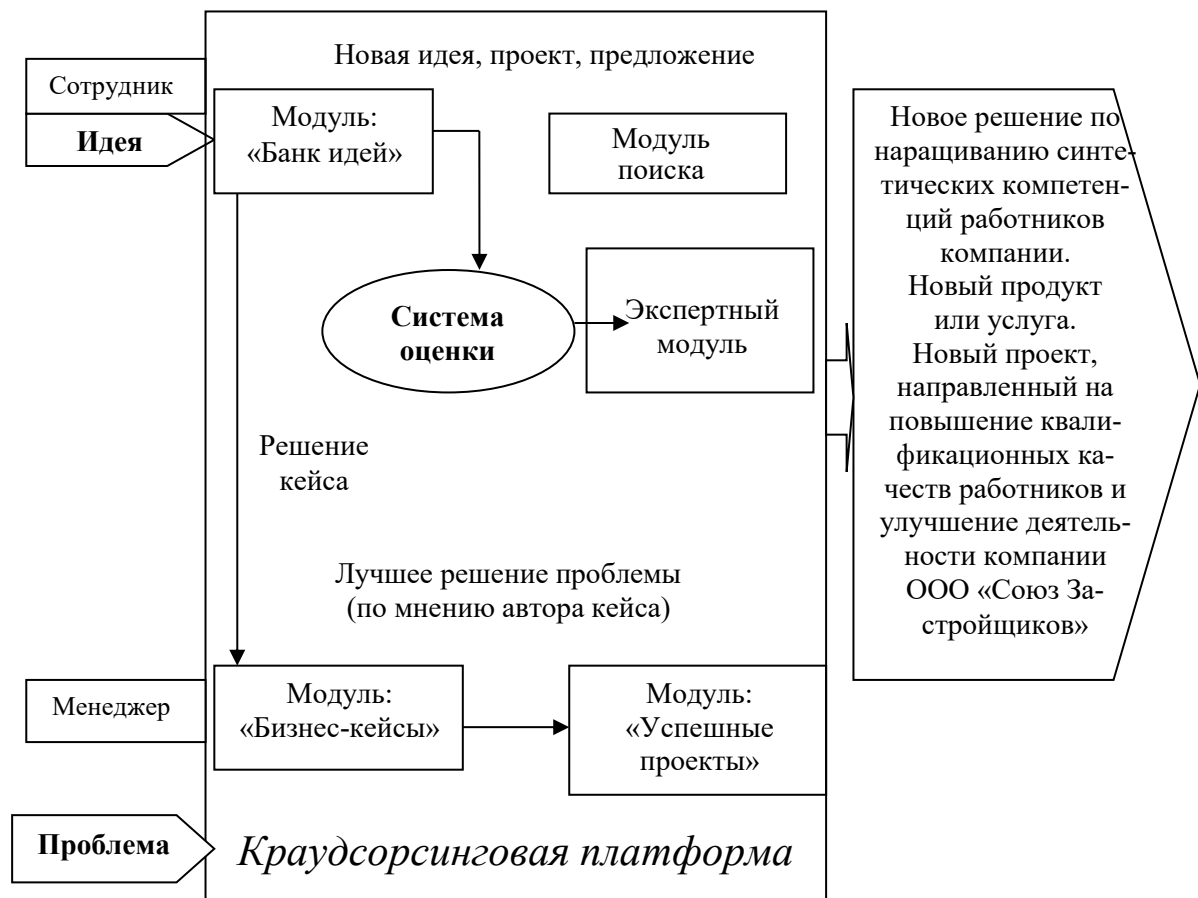


Рисунок 14 – Архитектура корпоративной краудсорсинговой системы в консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков»

Оценка эффективности данной системы показала также возможность снижения затрат и времени, необходимого для генерации инновационных идей и методов, а также нахождения баланса между дефицитом и избытком информации, снижения операционных расходов, при этом позволяя работникам компании объединять усилия для решения существующих задач.

8. Разработана схема информационно-организационного механизма повышения конкурентоспособности работников консалтинговой сети, состав и структуру которого формируют разработанные и адаптированные к специфике кон-

салтинговой деятельности методы, модели, технологии и инструменты поддержки принятия кадровых решений (в том числе технологии ДПО и обучения работников), объединенные авторской концепцией.

В рамках реализации данного механизма (рис.15) в компании ООО «Союз Застройщиков» на основании показателей бизнес-плана формируется Производственный контракт компании, который является основой для Производственных контрактов бизнес-направлений /бизнес-функций и филиалов. В соответствии с данным документом каждый работник в рамках своих ролевых функций стремится: повышать свой квалификационный уровень и конкурентоспособность, зарабатывать больше, иметь прозрачные и однозначные критерии оценки своих профессиональных компетенций и эффективности их использования в процессе предоставления услуг, использовать все возможности для профессионального роста и развития.

Для этих целей в компании действует Программа краткосрочного стимулирования (ПКС), которая является неотъемлемой составляющей системы формирования конкурентоспособностью работников и соответствует как тактическим, так и стратегическим целям компании.

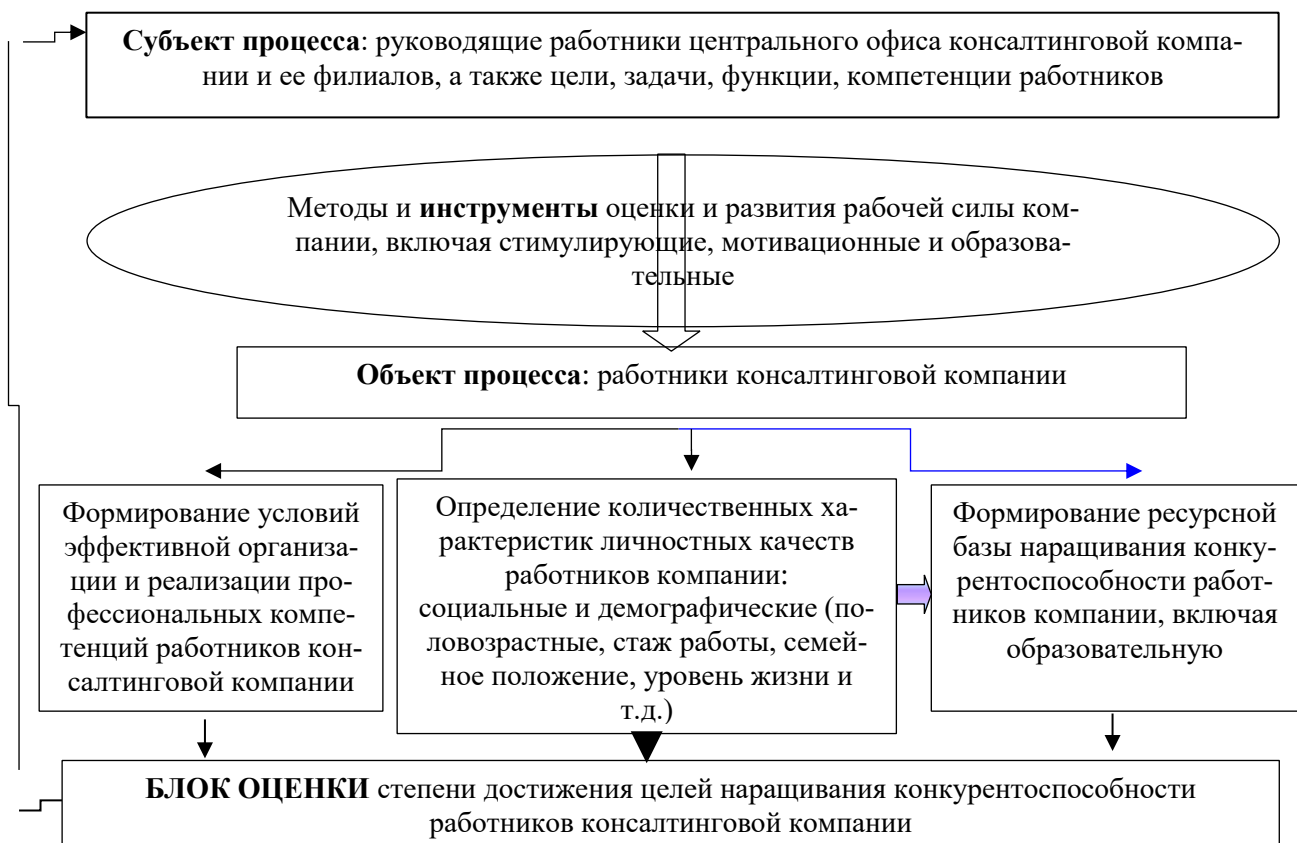


Рисунок 15 –Схема информационно-организационного механизма формирования конкурентоспособности работников консалтинговой компании

Последовательное и целенаправленное решение этих вопросов в рамках данного механизма будет способствовать более высоким рыночным позициям как отдельных работников, их творческих групп, филиалов, так и компании в целом.

В **заключении** диссертационной работы приведены наиболее существенные результаты, имеющие теоретико-методическое и прикладное значение.

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы:

**Статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных
ВАК Минобрнауки РФ:**

1. *Габоян А.Г.* Детерминанты конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. №4. Ч.5. – С.75-79. – 0,5 п.л.
2. *Габоян А.Г.* Организация «цепочки получения добавленных знаний» работников многофилиальной компании // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2016. Т.5. №4(17). – С.100-104. – 0,6 п.л.
3. *Габоян А.Г.* Формирование синергетических компетенций работников консалтинговых компаний // Экономика и предпринимательство. 2016. №12. Ч.4 (77-4). – С.742-726. – 0,8 п.л.

**Монографии, разделы в монографиях и статьи в периодических изданиях,
материалах конференций и сборниках научных трудов:**

4. *Габоян А.Г.* Кадровый потенциал региональных сетевых компаний: специфика и особенности современной организации / раздел в монографии: Потенциал конкурентоспособности современной России: мезо и микроуровневая проекция / Под ред. Матвеевой Л.Г. – Таганрог. Изд-во ЮФУ. 2017. - С.81-98,145-164. - 17,0/0,7 п.л.
5. *Габоян А.Г.* Информационно-технологический механизм повышения конкурентоспособности работников современных компаний / раздел в монографии: Научные изыскания в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и генезис знаний: монография / [Андросова Л.А., Ариничев И.В., Байгулов Р.М. и др.]; Под ред. С.В. Домниной, О.А. Подкопаева. Раздел 2.3. – Самара: ООО «Офорт»: ООО «Поволжская научная корпорация». 2017. - С.414-426. - 32,8/1,3 п.л.
6. *Габоян А.Г.* Кадровый потенциал инфраструктурных компаний в современной экономической среде / Мат. X Междунар.науч.-практ.конф. «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов». – Минск: Белорусский национальный технический университет. 2017.- С.225-226. – 0,2 п.л.
7. *Габоян А.Г.* Трудовой потенциал инфраструктурных компаний как фактор конкурентоспособности экономических систем / Мат. III-й Междунар. науч.-практ. конф. «Конкурентоспособность национальных экономик и регионов в контексте глобальных вызовов мировой экономики».2017. – Ростов-н/Д: ЮФУ – С.227-228. – 0,5 п.л.
8. *Габоян А.Г., Косенкова Е.Л.* Информационно-организационный ресурс повышения конкурентоспособности работников сетевых компаний // Ресурсное обеспечение стратегического развития экономики регионов: методология и механизмы управления. Матер. Междунар. конф. / Под ред. проф. Матвеевой Л.Г. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ. 2017. - С.224-231. - 19,9/0, 5 п.л.

9. *Габоян А.Г.* Отраслевая специфика региональной кластеризации / раздел в монографии: Региональные кластеры импортозамещения: теория и современность. – Таганрог: Изд-во Южного федерального университета. 2016. – С.153-176. – 13,9/1,1 п.л.
10. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Система информационно-аналитической поддержки регионального стратегирования: кадровая составляющая / раздел в монографии: Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. – Самара: НИЦ «Поволжская научная корпорация». 2016. – С.342-360. – 27,40/1,1 п.л.
11. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Информационные технологии в формировании нового качества кадрового потенциала государственных служащих / раздел в монографии: Экономическое стратегирование в новых реалиях: механизмы, инструменты, технологии / Под ред. Матвеевой Л.Г. – Таганрог. Изд-во ЮФУ. 2016. – С.322-329. – 29,5/0,7/0,35 п.л.
12. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Информационно-инструментальный базис поддержки управленческих решений в многофилиальной компании: кадровая составляющая / раздел в монографии: Социально-экономические процессы и экономическое развитие: проблемы и перспективы, прогнозирование и моделирование. – Самара: Изд-во ООО «Офорт». 2016. – С.250-261 – 20,92/0,7/0,35 п.л.
13. *Габоян А.Г.* Особенности организации кадрового потенциала сетевых инфраструктурных компаний // Научные труды национального университета архитектуры и строительства Армении. – Ереван. 2016. – С.100-104. – 0,8 п.л.
14. *Габоян А.Г.* Конкурентоспособность работников сетевых инфраструктурных компаний в новой экономической среде / Сб. мат. IX Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов». – Минск: Белорусский национальный технический университет. 2016. – С.314-315 – 0,2 п.л.
15. *Габоян А.Г.* Технология краудсорсинга в управлении интеллектуальным капиталом инфраструктурной компании / Мат. междунар. науч.-практ. конф. «Экономическое стратегирование в новых реалиях: механизмы, инструменты, технологии». – Ростов-н/Д: Изд-во Южного федерального университета. 2016. – С.125-127. – 0,7 п.л.
16. *Габоян А.Г.* Инструментарий адаптации кадрового потенциала современных компаний к новым условиям / Сб. науч. ст. III Междунар. заочной науч.-практ. конф. «Наука XXI века: актуальные направления развития». – Самара: Изд-во Самарского государственного университета. 2016. – С.103-106 – 18,5/0,3 п.л.
17. *Габоян А.Г.* Каровый потенциал сетевых компаний инфраструктурного профиля: специфика управления / Сб. мат. "Globus" V-й междунар. науч.-практ. конф. «Достижения и проблемы современной науки». – Санкт-Петербург. 2016. – С.46-49. – 0,4 п.л.
18. *Габоян А.Г., Косенкова Е.Л.* Кадровый, инвестиционный и информационный потенциал сетевых инфраструктурных компаний / Сб. мат. Междунар. науч.-практ. конф. «Экономическое стратегирование в новых реалиях: механизмы, инструменты, технологии». – Ростов-н/Д: Изд-во ЮФУ. 2016. – С.128-130. – 0,8/0,4 п.л.
19. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Моделирование процессов эффективной интеграции участников по модели импортозамещения в промышленности / раздел в монографии: Инструменты экономического и социального стратегирования: теория и практика / Под ред. Матвеевой Л.Г., Черновой О.А. – Таганрог. Изд-во ЮФУ. 2015. – С.143-175. – 17,5/2,1/0,7 п.л.

Подписано к печати 20.12.2017 г.
Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Офсетная печать. Усл. печ. л. - 1,5.
Тираж 100 экз. Заказ №

Отпечатано в Секторе обеспечения полиграфической
Продукцией в г. Таганроге отдела полиграфической,
Корпоративной и сувенирной продукции
ИПК КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ
ГСП 17А, г. Таганрог, 28, Энгельса, 1, тел. (8634)371717