

В диссертационный совет Д 999.203.02 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»

### ОТЗЫВ

*на автореферат диссертационного исследования Габояна Арменака Геворковича «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора», представленного на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)*

В условиях современной экономики знаний все большее значение и роль приобретают инфраструктурные компании четвертичного сектора не только в обеспечении конкурентных позиций предприятий и организаций – потребителей их услуг, но и как самостоятельные акторы инновационных процессов. Поэтому наращивание профессиональных качеств их кадрового потенциала становится определяющим фактором конкурентоспособности как отдельных работников, так и компании в целом. Данная проблема имеет свою специфику в консалтинговых и других инфраструктурных компаниях сетевого типа, поскольку в настоящее время основным мотивирующим фактором развития сетевых взаимодействий остается стремление компаний усилить свое присутствие на рынке, чтобы, с одной стороны, контролировать свои издержки, а с другой, влиять на цену конечной продукции и иметь стабильный сбыт. В обозначенном контексте совершенствование механизма взаимодействия работников разных структурных подразделений консалтинговой сети выступает важным фактором инновационного развития ее кадрового потенциала.

Эти обстоятельства определяют актуальность рецензируемой работы, в которой современные методы развития кадрового потенциала компании четвертичного сектора основаны на активном использовании возможностей рынка труда (внутреннего и внешнего), формировании кадровой политики, а также на совершенствовании механизмов и технологий инновационного управления персоналом. Именно данный ракурс рассмотрения проблемы повышения конкурентоспособности работников данных компаний позволил автору ввести в научный оборот и подвергнуть исчерпывающей аналитике новые понятия – «синтетическая» (индивидуальная) и «синергетическая» (коллективная) конкурентоспособность (стр.11-12), и соответственно формализовать процесс управления трудом в консалтинговых компаниях.

Автор справедливо исходит из того, что формирование адаптационного качества работников инфраструктурных компаний в существенной степени определяется реализуемой кадровой политикой, в том числе ее инновационностью в управленческом аспекте, использованием для принятия управленческих решений современных экономико-математических методов (модель оценки качества рабочей силы на стр.18-22) и информационно-коммуникационных технологий (технология наращивания профессиональных компетенции на стр.24-25, модель краудсорсинговой платформы на стр. 27 и схема информационно-



организационного механизма формирования конкурентоспособности работников консалтинговой компании на стр.28). Такого рода инструментарий позволяет субъекту управления осуществлять системные функции в отношении наращивания соответствующих компетенций и качеств у работников, проводить объективную оценку их потенциала, активизировать способности к самообучению и интенсификации профессиональных компетенций. Лежащий в основе данного инструментария системный подход к оценке и управлению кадровым потенциалом компаний четвертичного сектора является основой их стабильности, сохранения устойчивых рыночных позиций, а также развития как отдельных работников, так и всей компании в целом с учетом изменяющихся факторов внешнего и внутреннего окружения.

В качестве замечания можно отметить следующее. Судя по содержанию автореферата, в диссертации большое внимание уделено синергетической компетенции и синергетическому эффекту. В то же время остаются вопросы, связанные с его оценкой. В частности, синергетический эффект компании будет выше или ниже: когда у сотрудника и у руководителя средний потенциал конкурентоспособности, или в ситуации, в которой у руководителя высокий, а у сотрудника – низкий?

Несмотря на отмеченное замечание, работа содержит достаточное для кандидатской диссертации количество положений, характеризующих реальное приращение научного знания. Она полностью соответствует критериям п.9 «Положения о присуждении ученых степеней», которые предъявляются к кандидатским диссертациям. Ее автор, Габоян А.Г., заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Зам.директора по науке  
Высшей школы экономики и менеджмента  
профессор кафедры экономической теории  
и экономической политики  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный  
университет имени первого  
Президента России Б.Н. Ельцина»

доктор экономических наук, профессор,  
специальность 08.00.05 –  
экономика и управление  
народным хозяйством

Тургель Ирина Дмитриевна

29 января 2018 г.

620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, ком. И-539.  
Уральский федеральный университет имени первого  
Президента России Б.Н. Ельцина

Тел. +7 (343) 375-94-27, e-mail: [i.d.turgel@urfu.ru](mailto:i.d.turgel@urfu.ru)

