

В объединенный диссертационный совет Д 999.203.02 при ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

ОТЗЫВ

официального оппонента, *Климовских Надежды Валерьевны*, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономической теории ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет», на диссертационную работу Габояна Арменака Геворковича на тему «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда

Актуальность темы диссертационного исследования

В современных условиях интеграции экономики России в мировые процессы модернизации на основе интенсификации инноваций актуализируется проблема формирования качественно нового интеллектуального базиса, опирающегося на достижения современной науки и способного обеспечить не только продуцирование, но и успешное использование инноваций в разных отраслях. Это объективно означает существенное изменение требований к компетенции и качеству деятельности работников различных сфер деятельности, и прежде всего, четвертичного сектора экономики как платформы инновационного развития, что привело к необходимости создания технологий оценки, формирования и развития конкурентоспособности работников. Одной из таких сфер, учитывая перечень и качество предоставляемых ими услуг, являются консалтинговые компании. Поэтому оценка конкурентоспособности работников инфраструктурных предприятий, осуществляющих консалтинговые услуги в экономике знаний, требует в новых условиях социально-экономического развития пристального научного внимания, а также разработки и применения инструментария, позволяющего принимать решения по повышению профессиональных компетенций их работников в контексте задач инновационного развития как самих компаний, так и потребителей их услуг.

В этой связи обращение автора диссертационного исследования к проблемам развития целостной и действенной системы формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний, функционирующих в секторе предоставления современных консалтинговых услуг, безусловно, актуально.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертационной работе Габояна А.Г., представляются достаточно обоснованными, базируются на исследованиях известных отечественных и зарубежных ученых в области теории экономики труда, теории занятости, внешнего и внутреннего рынка труда, управления трудом, концепции человеческого капитала, теории экономики знаний и социально-трудовых отношений, компетентностного подхода, а также на результатах работ ученых по проблемам развития и аккумуляции интеллектуального капитала в наукоемких сферах в условиях развития инновационной и информационной экономики.

Заслуживает внимания разработка целостной системы формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний на основе применения адаптивного инструментария наращивания потенциала конкурентоспособности, базирующегося на интеграции компетенций работников, в том числе методики оценки качества рабочей силы и инструментария ее повышения.

Оценка содержания работы

Диссертационная работа Габояна А.Г. является целостным, завершенным, самостоятельным исследованием, направленным на решение задач формирования конкурентоспособного кадрового потенциала инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики, разработки модельно-методического инструментария и информационно-аналитической поддержки оценки компетентного уровня (в сопряжении с целями, задачами и предоставляемой компанией услугами) работников этих компаний и формирования их (а также компании в целом) конкурентоспособности на рынке консалтинговых услуг в условиях новой реальности. Решение этапных задач исследования определило его логику и структуру.

Концепция исследования базируется на понимании того, что в основе формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики в условиях экономики знаний лежит наращивание их синтетических и синергетических компетенций, определяемых 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.

В первой главе диссертационной работы осуществляется исследование теоретико-концептуального базиса детерминант формирования высокой конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора в условиях новой нормальности. В процессе исследования сущностно-содержательного представления компетентностных качеств их работников как базиса индивидуальной (синтетической) и коллективной (синергетической) конкурентоспособности (с. 14–19, 26-28) была обоснована необходимость следования основным положениям теорий внутреннего и внешнего рынков труда. В рамках первой теории - конкурентоспособность между сотрудниками одной организации, второй - конкурентоспособность между сотрудниками разных консалтинговых компаний: по мнению автора, увеличение внутреннего потенциала работников повысит также и внешнюю конкурентоспособность компании на рынке консалтинговых услуг.

Принятый Габояном А.Г. в исследовании методологический прием позволил ему выявить и основные детерминанты конкурентоспособности работников консалтинговых компаний, включая не только региональные, отраслевые (сферу деятельности компании; например, в диссертации – строительный консалтинг), но также внутренние, формируемые профессиональными компетенциями, креативностью, мобильностью, инновационностью и другими качествами самих работников (по определению автора – синтетическими компетенциями), которые и определяют уровень их конкурентоспособности (с.30-34, 46-50). Это позволило автору дать формализованное представление качества рабочей силы и конкурентных позиций работников консалтинговой компании в новой рыночной среде (рис.6, стр.48).

Учитывая отмеченную выше важность повышения конкурентных позиций компании в целом как системы, в исследовании большое внимание

уделяется разработке инструментария формирования синергетических компетенций работников и принципов управления трудом в компании (с. 51-60). В основу данного процесса соискателем положена модель «качество на входе – наращивание и эффективное использование профессиональных синтетических компетенций работников - качество на выходе» (с. 59-62).

В числе значимых результатов следует также назвать авторскую версию структуры системы управления трудом в консалтинговой компании филиального типа, в которой учтены особенности разных формообразований инфраструктурных компаний как детерминант организации взаимодействия работников в процессе предоставления услуг (с.66-68).

Вторая глава диссертационной работы посвящена разработке, верификации и апробации авторского инструментария формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора с учетом их отраслей специфики (в частности, строительного консалтинга) – с.69-75. Такой адаптивный инструментарий позволяет, во-первых, оценивать уровень синтетических (индивидуальных) и синергетических (коллективных) компетенций специалистов строительного консалтинга (с.78-87), во-вторых, проводить оценку их инвестиционной привлекательности (рис.17, стр.88).

Центральным компонентом данного раздела работы является модельно-методический инструментарий оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний как фактора конкурентоспособности (с.90-93, 100-111), использующий в качестве входной информации результаты самооценки, апробация которого показала его эффективность в качестве инструмента поддержки принятия кадровых решений различного характера, включая повышение качества рабочей силы и ротацию кадров. Для наращивания качественных характеристик работников автором разработана специальная технология, представленная в виде «цепочки получения добавленных знаний и компетенций» работников многофилиальной консалтинговой компании (с.112-115).

В третьей главе с использованием матрично-проектного подхода разработана оригинальная технология повышения квалификации работников консалтинговой сети и наращивания их синтетических компетенций (с. 130-134, 140-143), а также модель краудсерсинговой платформы для компании ООО «Союз Застройщиков», позволяющая эффективно аккумулировать, использовать и наращивать качество рабочей силы компании (с.150-163).

Заключительным этапом исследования является модель информационно-организационного механизма повышения потенциала конкурентоспособности работников консалтинговой сети (раздел 3.1).

Научная новизна диссертационного исследования Габояна А.Г. заключается в совершенствовании инструментария формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора на основе разработки моделей и методов оценки качества их рабочей силы и технологий его наращивания.

Реальное приращение знаний по исследуемой проблеме содержит следующие положения:

1). С использованием основных положений теорий внутреннего и внешнего рынков труда разработаны и введены в научный оборот категории, характеризующие индивидуальные (синтетическая компетентность) и коллективные (синергетическая компетентность) качества рабочей силы инфраструктурных компаний четвертичного сектора (с. 14-28).

2) Дано формализованное представление качества рабочей силы консалтинговой компании, учитывающее внешние и внутренние детерминанты конкурентоспособности работников, формируемые синтетическими компетенциями, которые определяют уровень их конкурентоспособности (с.30-34, 46-50).

3) Разработан инструментарий формирования синергетических компетенций работников консалтинговой компании с учетом ее отраслевой специфики, который базируется на результатах оценки индивидуальных и групповых (синергетических) компетенций (с. 69-88).

4) Разработан и апробирован модельно-методический инструментарий оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний, который легко интегрируется с применяемыми в компании методиками оценки, поскольку использует в качестве входной информации результаты внутреннего аудита профессиональных качеств работников (с. 90–111).

5) Разработана модель краудсерсинга для компании ООО «Союз Застройщиков», которая представляет собой внутрифирменный неформальный институт формирования и эффективного использования синтетических компетенций работников и получения синергетического (группового) эффекта от их взаимодействия (с.150-163).

б) Сконструирована модель информационно-организационного механизма формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора, дано его информационное и программное наполнение (с.167-175).

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Достоверность результатов исследования и их практическая значимость подтверждается использованием методов ситуационного и динамического анализа, структурного подхода, методов экономико-математического моделирования, а также системного подхода к исследованию проблемы формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора в условиях новой экономики.

Информационно-эмпирическую базу проведенного исследования сформировали материалы монографических исследований отечественных и зарубежных ученых по данной проблеме, научных конференций различного уровня, федеральные и региональные программы инновационно развития экономики, а также данные, собранные и обработанные автором. Это обеспечило репрезентативность информационно-фактологического материала диссертационного исследования и достоверность его выводов и рекомендаций.

Значимость для науки и производства полученных соискателем результатов

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в развитии представлений теорий внутреннего и внешнего рынков труда как специфических средовых систем формирования индивидуальной конкурентоспособности работников консалтинговых компаний четвертичного сектора, а также конкурентного потенциала компании в целом. Для этих целей результативно использованы положения теории организации, тактического и стратегического менеджмента в части наращивания профессиональных компетенций кадрового потенциала анализируемых компаний. Безусловно, следует отметить теоретические и практико-прикладные результаты, проявляющиеся в обосновании целостной системы формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний в экономике знаний с применением представленного в работе инструментария, методик и технологий.

Практическая значимость результатов исследования основывается на возможности использования разработанного модельно-методического и информационно-технологического инструментария руководством компаний четвертичного сектора, оказывающих разного рода инфраструктурные услуги, при разработке программ повышения квалификации, обучения и переподготовки кадров.

Результаты диссертационного исследования могут быть применимы в различных инфраструктурных организациях четвертичного сектора экономики в целях формирования конкурентоспособных хозяйственных систем, ориентированных на инновационность развития.

Содержание работы, ее структура, последовательность изложения глав и параграфов отвечает логике исследования и способствует достижению поставленной цели. Применяемая методология, наряду с эмпирической базой, представленной первичными данными консалтинговых компаний, а также использованные в рамках общего системного подхода ряда частных приемов факторного анализа обеспечили надежность избранного алгоритма решения проблемы и достоверность результатов. Научный аппарат работы, представленный расчетами, таблицами, рисунками, соответствующим образом обработанными, проанализированными, обобщенными и прокомментированными сносками к цитатам и цифрам, списком использованных источников, насчитывающим 193 наименования, в том числе на иностранных языках, и ресурсы Интернет, отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Совокупность положений, выносимых на защиту, отражает индивидуализированную творческую позицию, выработанную точку зрения соискателя на сущность изучаемых категорий, нестандартный подход к решению поставленных задач.

Дискуссионные и критические элементы в оценке диссертации

Поскольку диссертационные исследования по новой и актуальной проблеме не исключают дискуссионности выдвигаемых положений, данная работа не лишена спорных моментов:

1. В первой главе содержательно не выявлена специфика (основные отличия) формирования трудового потенциала инфраструктурных консалтинговых компаний, все сказанное справедливо в целом для любой компании, действующей в экономике знаний, с учетом влияния внешней среды (с.13-19).

2. Не вполне понятно: в разделе 2.1 диссертации речь идет о строительном консалтинге или об оценочной деятельности? Это различные виды деятельности, требующие, соответственно, владения различными компетенциями. В этом же разделе используются понятия «синергетические», «синтетические» и «системные компетенции» - неясно это идентичные, аналогичные или совершенно разные понятия? (с.69-89).

3. В разделе 2.2 в таблице 15 (стр.109) представлены экспертные оценки деятельности генерального директора консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков», при этом отсутствуют оценки специалистов, что важнее, так как именно они заняты основными видами деятельности.

4. Практическая апробация разработанного автором инструментария может быть расширена: строительство и консалтинг в этой сфере, безусловно, может быть инновационным и требующим консалтинга сетевой инфраструктурной организации, но это должно быть инновационное строительство, а не жилищное строительство и продажа. Кроме того, есть компании, работающие в этой сфере, данные о которых могут быть использованы в дополнение к модельной компании.

Высказанные замечания и пожелания не снижают общего положительного впечатления о работе.

Оценка содержания диссертации, ее завершенности, соответствия установленным требованиям ВАК РФ

В целом диссертация Габояна Арменака Геворковича «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора» представляет собой самостоятельное, завершенное научное исследование теоретически фундаментальной и практически значимой проблемы современной экономики, основанной на знаниях.

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

Результаты диссертационного исследования достаточно полно представлены в научных публикациях соискателя. Автореферат полно

