## ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 999.203.02

на базе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» по диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

аттестационное дело №
решение лиссертационного совета от 27 февраля 2018 No 6

О присуждении Габояну Арменаку Геворковичу, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора» по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда принята к защите «21» декабря 2017 г., протокол № 2, объединенным диссертационным советом Д 999.203.02 на базе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42, приказ Минобрнауки России от 31 октября 2017 года № 1048/нк.

Соискатель Габоян Арменак Геворкович, 1991 года рождения, в 2013 г. окончил экономический факультет ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» по специальности «Математические методы экономики». С 2015г. по 2017г. являлся соискателем кафедры информационной экономики ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», в настоящее время работает в должности директора по развитию ООО «Союз Застройщиков».

Диссертация выполнена в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Матвеева Людмила Григорьевна, работает в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в должности профессора кафедры информационной экономики.

Официальные оппоненты:

- 1. Кирищиева Ирина Рафаэлевна доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики, учета и анализа ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения»;
- 2. Климовских Надежда Валерьевна кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина»,

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», город Санкт-Петербург, в своем положительном И.В. Ильиным, заключении, подписанном доктором экономических профессором, директором Высшей школы технологий управления бизнесом, и О.В. Калининой, доктором экономических наук, доцентом, профессором Высшей школы технологий управления бизнесом, а также утвержденном проректором по научной работе доктором технических наук, профессором В.В. Сергеевым, указала, что диссертация А.Г. Габояна содержит новое решение актуальной научной задачи, проблемой совершенствования инструментария формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного экономики знаний, имеет завершенный сектора В условиях научноквалификационный характер, а также вносит существенный вклад в разработку современных проблем повышения качества рабочей силы инновационно ориентированных компаний, формирования профессиональных компетенций, повышения квалификации кадров и их конкурентоспособности.

Соискатель имеет 19 научных работ по теме диссертационного исследования общим объемом 191,7 п.л. (личный вклад автора – 9,6 п.л.), в т.ч. разделы в 7 коллективных монографиях и 3 статьи в рецензируемых научных изданиях. Наиболее научные работы по теме диссертации: 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.; *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.; Габоян А.Г. Формирование синергетических компетенций работников консалтинговых компаний // Экономика и предпринимательство. 2016. №12. Ч.4 (77-4). –C.742-726. – 0,8 п.л.;  $\Gamma a f o g h A \cdot \Gamma$ . Кадровый потенциал региональных сетевых специфика и особенности современной организации/раздел 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.

На диссертацию и автореферат поступило 6 отзывов, в которых дана положительная оценка, подчеркивается актуальность, высокий научный уровень и практическая значимость результатов диссертационного исследования.

Замечания сводятся к следующему: д.э.н., профессор, первый проректор ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л.Хетагурова»  $\Pi.A.$  Агузарова, во-первых, отмечает, что следовало разграничить понятия «качество трудового потенциала» и «конкурентоспособность трудового потенциала» с целью понимания того, как они соотносятся между собой, поскольку это важно для проведения процедуры оценки, и, во-вторых, в некоторых случаях масштаб позволяет иллюстрационного материала не представить формулировки полностью, в силу чего происходит потеря смысловой части (например, рис. 4 на стр. 14); д.э.н., профессор, заведующий кафедрой стратегического управления ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г.Шухова» Ю.А.Дорошенко указывает на то, что представленная в автореферате оригинальная схема «цепочки получения добавленных знаний и компетенций» работников многофилиальной консалтинговой компании отражает логику формирования у работников необходимых синтетических компетенций (с.24), однако автору следовало специальное внимание уделить содержательному наполнению ее отдельных блоков, что придало бы инструментарию большую практическую применимость; д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет» В.О.Мосейко отметил, что в представленном на рисунке 2 (стр.12) перечне компетенций работников консалтинговой компании среди отличительных характеристик ее кадрового потенциала целесообразно рассмотреть рефлексивную компетентность

как способность личности в осуществлении рефлексивных процессов, т.е. процессов переосмысления своей собственной мыслительной деятельности, а также продуктов этой деятельности. Наличие такой компетенции ускоряет процессы личностно-профессионального развития и повышает креативность деятельности как отдельных работников, так и компании в целом, что важно именно для компаний четвертичного сектора, а также напрямую отвечает цели диссертационного исследования; д.э.н., профессор, 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» И.Д.Тургель замечает, что 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?; д.э.н., профессор, проректор по образовательной деятельности ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный морской технический университет» Е.Р. Счисляева в качестве научного пожелания соискателю рекомендует акцентировать внимание на практико-прикладном сравнительной характеристике процессов формирования исследования развития работников четвертичного сектора не только в Ростовской области (например, ООО «Союз Застройщиков»), о и других регионов Южного федерального округа, в частности, и Российской Федерации в целом. Подобное исследование углубило гносеологический эмпирическое бы потенциал диссертации, с одной стороны, и повысило обоснованность ее рекомендаций – с другой; д.э.н., доцент, декан факультета информационных систем в экономике и юриспруденции ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет» А.К.Доргушаова отмечает, что в представленных на стр. 20-23 автореферата экономико-математической модели и реализующем ее алгоритме оценки качества рабочей силы консалтинговой компании отсутствует анализ полученных результатов, что вызывает определенные сомнения в эффективности использования данного методического инструментария.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их компетентностью в области исследования экономики, в целом, и экономики труда, в частности, имеющимися публикациями по научным вопросам, рассматриваемым в диссертации, а также полученными от них письменными согласиями выступить в качестве официальных оппонентов и ведущей организации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- представлено предметно-сущностное содержание профессиональных компетенций работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора и факторов формирования их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда в условиях экономики знаний; дополнен понятийно-категориальный аппарат экономики труда за счет введения в научный оборот дефиниций «синтетическая»

(индивидуальная) компетентность работников на внутреннем рынке труда и «синергетическая» (групповая) компетентность творческого коллектива способность работы в команде при необходимости получения синергетического и мультипликативного эффекта совместной деятельности (с.17-19, 30-34); предложена оригинальная концепция системы управления трудом в консалтинговой компании, базирующаяся на сформулированных автором принципах конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора в актуальных нормальности», ориентированная императивах «новой достижение на стратегических целей (с. 46-62);

- разработана в рамках основных положений экономики труда, теорий занятости, теории экономики знаний и компетентностного подхода, а также с учетом специфики деятельности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора многоуровневая схема формирования и наращивания синтетических компетенций работников строительного консалтинга, конструкция которой увязывает корпоративный и индивидуальный уровни, а также стимулирующие и мотивирующие компоненты (с. 78-86); сформулирована авторская версия системы управления качеством рабочей силы в компаниях четвертичного сектора, в основу которой положен кибернетический подход, обеспечивающий требуемый уровень компетенций на «входе», наращивание необходимых компетенций в процессе функционирования системы и получение требуемого качества на «выходе» высокой конкурентоспособности работников и компании в целом (с. 56–68);
- **проведен** сравнительный анализ существующих инструментарнометодических средств и алгоритмов оценки качества рабочей силы, в развитие которых с применением аддитивной и мультипликативной свертки **разработана** и **верифицирована** экономико-математическая модель оценки качества рабочей силы консалтинговой компании (с.101-106), учитывающая специфику рейтингования по локальным критериям методом экспертных оценок (с 106-111);
- предложена с позиции воспроизводственного и процессно-проектного подходов на основе развития традиционных концепций обучения, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров наращивания качества рабочей силы посредством технология интеграции профессиональных компетенций работников, представленная «цепочкой получения добавленных знаний и компетенций», апробация которой с привлечением эмпирикохарактеризующей фактологической информации, деятельность работников консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков», показала действенность инструментария при принятии эффективных кадровых решений и возможность его широкого тиражирования в компаниях инфраструктурного типа (с.112-134).
- с учетом принципов эффективной организации «коллективного разума» разработана и верифицирована на примере деятельности коллектива компании ООО «Союз Застройщиков» модель краудсорсинговой системы как неформального института эффективного использования синтетических компетенций работников и получения синергетического эффекта от их взаимодействия (с.150-163), инкорпорированная в структуру разработанного информационно-организационного механизма формирования конкурентоспособности работников, в основе которого

лежит идея активного использования информационных технологий в оценке качества профессионально-квалификационного состава и конкурентоспособности работников (с.169-172).

## Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- расширены научные представления и предложены инновационные понятийнокатегориальные дефиниции «синтетическая» и «синергетическая» компетентность работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора, интерпретированные автором как характеристики индивидуальной и коллективной конкурентоспособности соответственно, в которых доминантным фактором формирования высокой конкурентоспособности отдельных работников и их коллективов становится система синергетических отношений, основанная на целеориентированной трансформации в новые знания информации за счет достижения инновационного и управленческого резонанса в компании в контексте решения текущих и стратегических задач (с.17-34);
- конкретизирован прикладной инструментарий оценки качества рабочей силы и формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора в условиях экономики знаний; на основе теорий внутреннего и теорий внешнего рынков труда, занятости, теории ЭКОНОМИКИ компетентностного, системно-синергетического и воспроизводственного подходов предложена многоуровневая схема формирования и наращивания синтетических работников компетенций консалтинговой компании; разработана верифицирована экономико-математическая модель оценки индивидуальной и интегральной профессиональных компетенций работников консалтинговой компании (с.78-86, 101-106);
- разработан авторский вариант многоуровневой методики рейтингизации работников, в основе которой лежит интегральная функция рейтинга, в соответствии с которой формируются обоснованные варианты стимулирования и премирования работников; предложен алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы (с.106-111);
- интерпретирована И существенно дополнена традиционная система показателей оценки качества рабочей силы, применяемая в консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков», разработаны экономико-математические алгоритмы, дифференцированы автором ПО этапам конкурентоспособности работников компании четвертичного сектора (от определения целевой иерархии в текущем и стратегическом контексте до ранжирования работников расчета результативности ИХ работы) и апробированы с привлечением фактологической информации, характеризующей научно-производственную деятельность ООО «Союз Застройщиков» (с.133-147).

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- предложены направления совершенствования инструментария формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора в условиях экономики знаний и разработан авторский подход к ее оценке, агрегирующий расчетно-аналитические инструменты, принимающие во внимание специфику и особенности деятельности работников данных компаний, в частности,

консалтинговых (с.14-50);

- разработан авторский вариант методики оценки и ранжирования работников по уровню качества их рабочей силы и результативности деятельности, который апробирован на примере ООО «Союз Застройщиков» типичного представителя компаний четвертичного сектора, предоставляющих инфраструктурные услуги, на основе чего сформирована технология поэтапного наращивания профессиональных компетенций работников для развития потенциала их конкурентоспособности на внутреннем рынке труда и во внешней среде (с.101-111, 112-114);
- предложен авторский вариант модели краудсорсинговой системы как инновационной аккумулирования, наращивания эффективного технологии синтетических компетенций работников получения использования синергетического эффекта от их взаимодействия, который верифицирован с привлечением информации о деятельности современных компаний четвертичного сектора, предоставляющих консалтинговые услуги высокого качества (с.152-163), в подтверждение чему представлены справки о внедрении результатов исследования в ООО «Союз Застройщиков», ООО «Альфа-Тест» и учебный процесс ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет».

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

- в качестве концептуально-теоретической основы развития человеческого капитала и оценки качества рабочей силы в условиях экономики знаний **использованы** научно-практические работы В.В. Адамчука, И.С. Анненкова, А.Н. Асаула, Г.С. Беккера, Б.М. Генкина, М..Г. Гильдингерша, А.Б. Докторовича, Ю.В.Долженковой, Т.Л. Клячко, А.Г.Коровкина, А.Г. Котляра, Я.И.Кузьминова, В.А. Мау, Е.В. Михалкиной, Р.М.Нижегородцева, А.И. Рофе, С.А. Шапиро, А.М. Шкуркина и др.;
- идея диссертационной работы по формированию конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора в условиях экономики знаний **базируется** на критическом переосмыслении и анализе исследований специалистов в области системного анализа внутреннего и внешнего рынков труда, корпоративной культуры, развития и аккумулирования интеллектуального капитала в условиях информационной экономики, мобильности кадров: В.В. Бузырева, М.И. Бухалкова, И.В. Бушуевой, А.Н. Коробовой, В.В. Иванова, А.Г. Квашнина, М.В. Крамина, В.Г. Ларионова, Е.А. Леденевой, М.Я.Лемешева, О.Н.Мельникова, М.В. Прохоровой, Л.А.Фунберга и др.;
- авторские дополнения инструментарно-методических алгоритмов качества рабочей силы консалтинговых компаний, а также методики ранжирования работников для определения приоритетов их премирования с использованием экономико-математического информационных инструментария И технологий опираются расчетно-аналитические исследования А.В. Аистова, на Е.А. Александровой, Е.В. Белоноговой, А.С. Гринберга, И.Ф. Дедковой, Ю.В. Долженковой, Ю.А. Дорошенко, А.А.Каспаряна, А.Г.Коровкина, О.С.Резниковой, Г.Г. Руденко, С.В. Сидоркина, Ю.Ю. Сусловой, О.А. Третьяка и др.;
- **использованы** официальные данные Федеральной службы государственной статистики, эмпирико-фактологическая информация ООО «Союз Застройщиков» и

других инфраструктурных компаний четвертичного сектора.

Личный вклад соискателя состоит в подготовке диссертационной работы на каждом этапе и заключается в: формировании рабочей гипотезы исследования, авторской интерпретации классических и неоклассических научно-теоретических положений экономики труда, разработке инновационных алгоритмов формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора в условиях экономики знаний, совершенствовании инструментария оценки качества рабочей силы и ранжирования работников консалтинговых компаний на основе системно-синергетического подхода, экономико-математической модели оценки индивидуальной и коллективной конкурентоспособности; апробации результатов исследования; подготовке 19 публикаций по теме диссертационного исследования общим объемом 191,7 п.л. (личный вклад автора — 9,6п.л.), среди которых разделы в 7 коллективных монографиях и 3 статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации результатов научных исследований.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования, непротиворечивой теоретико-методической платформой, основной идейной линией, концептуальностью и взаимосвязанностью выводов.

На заседании 27 февраля 2018 г. диссертационный совет принял решение присудить Габояну Арменаку Геворковичу ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 23 человек, из них 7 докторов наук по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, участвовавших в заседании, из 27 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за — 23, против — нет, недействительных бюллетеней — нет.

Зам. председателя диссертационного совета

Д 999.203.02

А.В. Сигал

Ученый секретарь диссертационного совета

Д 999.203.02

М.А. Масыч

27 февраля 2018 года