

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, Кирициевой Ирины Рафаэлевны, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономики, учета и анализа ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения» 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

Диссертация А.Г. Габояна представляет собой самостоятельное завершённое научное исследование, посвященное разработке концепции и адаптированного к условиям экономики знаний инструментария оценки и управления процессом формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора, предоставляющих консалтинговые услуги.

Актуальность диссертационного исследования. Стремительное развитие процессов инноватизации и информатизации, а также возрастающие на этом фоне со стороны инновационно ориентированного бизнеса потребности в разного рода услугах, в том числе консультационных, стимулирует количественное и качественное развитие компаний четвертичного сектора, в частности, компаний, осуществляющих предоставление различных услуг инфраструктурного характера. Но для оказания услуг, которые будут востребованы на соответствующем рынке, характеризующемся высокой конкуренцией, эти компании должны иметь высококвалифицированных специалистов, которые не только сами являются конкурентоспособными, но и определяют конкурентные позиции компании в целом.

В этой связи измерение и оценка конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора, функционирующих на рынке

инфраструктурных услуг (в качестве которых автор диссертационного исследования рассматривает консалтинговые компании) как фактора их востребованности на рынке труда (внутреннем и внешнем) представляет как теоретический, так и практический интерес. В то же время существующие подходы к определению самого понятия и оценке конкурентоспособности работников, особенно четвертичного сектора экономики, ориентированных на знания и инновации, изучены недостаточно.

Недостаточная разработанность концептуальных подходов к управлению трудом в компаниях четвертичного сектора, включая вопросы оценки и повышения конкурентоспособности их работников в новых экономических императивах, настоятельная потребность в инструментарии управления этим процессом требуют специального изучения обозначенной проблемы.

В данном контексте актуальность рецензируемой работы Габояна А.Г. не вызывает сомнений, поскольку ее содержание представляет собой как научный, так и практический интерес в условиях экономики знаний.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Диссертационное исследование базируется на концептуальной трактовке автором проблемы формирования высокой конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора, предоставляющих инфраструктурные услуги, посредством использования прикладного инструментария, имеющего индивидуализированное (отдельные работники) и коллективное (трудовой коллектив компании) целеориентирование.

Исследование базируется на конвергенции фундаментальных положений теорий внутреннего и внешнего рынков труда, занятости, управления трудом, человеческого капитала и других. Совокупность использованных теорий и концепций обеспечили аргументированную обоснованность теоретических выводов и рекомендаций, достоверность полученных результатов исследования.

Основная идея работы состоит в том, что конкурентоспособность персонала консалтинговой компании базируется на возникновении синергетических эффектов от компетенций, приобретаемых при взаимодействии как с внешней средой, так и при сотрудничестве с работниками компании. Сориентированное таким образом исследование сознательно поддерживает направленность разработанных автором инструментов на

повышение как конкурентных качеств работников, так и конкурентных позиций компании на рынке.

Автор справедливо отмечает, что для моделирования процесса формирования конкурентоспособности работников консалтинговой компании необходимо системное исследование ее внутренней среды (в соответствии с положениями теории внутреннего рынка труда) и внешней окрестности (в рамках теории внешнего рынка труда), в совокупности формирующих не только наиболее значимые факторы, но и набор возмущающих воздействий, которые затем определяют множественность траекторий использования и наращивания профессиональных компетенций работников (с. 17–19, 26–28, 30–35) – индивидуальных (синтетических) и коллективных (синергетических). Такой подход ориентирует соискателя к четкой идентификации детерминант конкурентоспособности работников консалтинговых компаний четвертичного сектора и ее формализованному представлению в рыночной среде в актуальных императивах «новой нормальности» (с. 46–50).

Следует согласиться с выводами автора о том, что при разработке адаптивного инструментария формирования конкурентоспособности важно учитывать принципиальное отличие работников, занятых в производственном секторе и в сфере предоставления инфраструктурных услуг, в частности, консалтинговых. Указанная специфика требует применение инструментария оценки и повышения не только индивидуальных, но и групповых компетенций (с. 51–62), что и реализуется автором в работе.

Значительным методологическим потенциалом обладает тезис автора о том, что кадровые решения представляют собой инновационный проект особого рода, который, с одной стороны, базируется на общих принципах проектного управления, с другой стороны, обладает спецификой, определяемой условиями функционирования компаний четвертичного сектора и требованиями к наращиванию конкурентных качеств работников (с. 72). В соответствии с этим механизм развития конкурентоспособности работников консалтинговой компании, функционирующей в строительной сфере, базируется на интеграции компетенций трех типов, определяющих содержание и специфику работы: собственно консалтинговой компании; предприятий строительной отрасли; функционирования многофилиальной консалтинговой структуры (с. 73–89).

Новизна авторского подхода состоит в разработке многопараметрической системы показателей оценки профессиональных компетенций работников консалтинговой компании (с. 90–92, 97–98), базирующегося на использовании модельно-методического инструментария оценки индивидуальных и групповых компетенций работников. Это позволило Габояну А.Г. предложить в р. 2.2 собственную методику многофакторной оценки конкурентоспособности работников компании ООО «Союз Застройщиков», основанную на системе параметрических показателей и расчете интегрального показателя качества рабочей силы (с. 99–111).

Особо отметим, что авторский подход к оценке предполагает возможность рейтингизации работников по потенциалу их конкурентоспособности, что позволяет сфокусировать управленческие усилия менеджмента компании на его повышении.

Практически значимым является также предложенный автором в р. 2.3 инструментарий повышения качества рабочей силы консалтинговой компании на основе интеграции компетенций, который представляет собой упорядоченную технологию повышения квалификации – так называемую «цепочку получения добавленных знаний и компетенций» работников многофилиальной консалтинговой компании (с. 111–114). В данном контексте следует отметить большое практическое значение разработанной автором матрично-проектной структуры (с. 132) процесса наращивания синтетических компетенций работников в соответствии с указанной «цепочкой», поскольку эта матричная модель содержит всю необходимую информацию для практической реализации проекта (с. 138–147).

Также существенным практико-прикладным потенциалом обладает предложенная Габояном А.Г. организационная технология создания краудсорсинговой платформы эффективного использования имеющихся и наращивания новых конкурентных качеств работников компании, которую автор определил как «внутрифирменный неформальный институт формирования и эффективного использования синтетических компетенций работников и получения синергетического (группового) эффекта от их взаимодействия» (с. 148–162).

Логическим завершением работы является разработка комплекса функциональных, обеспечивающих и операционных составляющих информационно-организационного механизма повышения потенциала

конкурентоспособности работников консалтинговой сети (с. 168–176), его информационное и программное обеспечение.

Эти и другие моменты характеризуют сильные стороны диссертации А.Г. Габояна, доказательный и плодотворный уровень предпринятой теоретической разработки проблемы формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора в условиях экономики знаний. Автор обнаружил несомненную способность к самостоятельному научному творчеству, теоретическому обобщению и анализу информации по проблеме, большую эрудицию по современной экономической литературе.

Достоверность и новизна результатов исследований, полученных лично автором. Научная новизна диссертационного исследования заключается в авторском обосновании концепции формирования синтетических и синергетических компетенций работников компаний четвертичного сектора, разработке инструментария формирования их конкурентоспособности в условиях новой экономики – экономики знаний. Наиболее значимыми элементами приращения научного знания являются следующие:

1. Введены в научный оборот в соответствии с основными положениями экономики труда, теорий занятости, внешнего и внутреннего рынка труда, теории экономики знаний и компетентностного подхода, а также с учетом специфики деятельности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора понятия «синтетическая» и «синергетическая» компетентность, положенные в основу модельно-методического инструментария их оценки (с. 16–17, 48–50).

2. Сформирована с позиции базовых положений теории управления трудом и концепции человеческого капитала модель управления качеством рабочей силы в компаниях четвертичного сектора (в том числе консалтинговых), в основу которой положен кибернетический подход, обеспечивающий требуемый уровень компетенций (качество рабочей силы) на «входе» системы, наращивание необходимых компетенций в процессе функционирования системы и получение качества на «выходе» – высокой конкурентоспособности работников и компании в целом (с. 56–68).

3. Предложена учитывающая отраслевую специфику схема формирования «синтетической» компетентности работников строительного консалтинга (с. 73–75), а также технология их целеориентированного наращивания (с. 82–89) с учетом инвестиционной привлекательности каждого

отдельного работника и определением источников инвестиций в развитие их интеллектуального капитала.

4. Разработана и верифицирована экономико-математическая модель оценки частных и интегральных показателей синтетической компетенции работника консалтинговой компании (с. 90–111), а также расчета групповой (синергетической) компетентности коллектива работников, участвующих в предоставлении инновационных консалтинговых услуг (с.90–110).

5. Разработана и апробирована технология наращивания конкурентных качеств работников компаний четвертичного сектора, представленная в виде «цепочки получения добавленных знаний и компетенций» (с. 111–113), а также адаптированная к специфике компании ООО «Союз Застройщиков» система краудсорсинга, участниками которой являются прошедшие повышение квалификации работники, обладающие релевантным потенциалом (с. 149–162).

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационном исследовании, определяется использованием хорошо проработанной теоретико-методической и информационно-эмпирической базы, результатами вычислительного эксперимента. Основные результаты исследования внедрены на практике. Все изложенное позволяет сделать вывод об обоснованности и достоверности положений, представленных в диссертации А.Г. Габояна.

Дискуссионные и критические элементы в оценке диссертационного исследования. Подтверждая научную новизну и положительные стороны работы, следует отметить некоторые спорные положения и недостатки:

1. В разделе 1.1 диссертации следовало уточнить представителей научных школ и теорий, перечисленных в пункте введения «Теоретико-методологическая основа исследования», формирующих теоретический базис авторской концепции, систематизировать имеющиеся положительные наработки и пробелы в рамках выбранной проблемы, в том числе через призму используемого в работе категориального аппарата.

2. Представляется, что разработанная автором экономико-математическая модель оценки качества рабочей силы консалтинговой компании должна способствовать повышению уровня объективности процесса оценки, в то же время, как следует из ее описания, сам руководитель принимает решение о степени компетентности работника. Следовательно, получаемое решение

субъективно, поскольку лицо, принимающее решение, устанавливает показатели и их вес (важность).

3. В соответствии с технологией повышения квалификации сотрудников консалтинговой компании, представленной в виде оригинальной «цепочки получения добавленных знаний и компетенций», руководитель исходит из того, что все сотрудники должны становиться специалистами высочайшего уровня. Нужно ли это компании? Ведь увеличиваются и финансовые затраты, связанные с их обучением. Какое количество специалистов и работники какого уровня квалификации в компании действительно нужны?

4. Практическая апробация разработанного автором инструментария проводится на примере строительного консалтинга, при этом остается неясным – в чем разница авторских предложений и рекомендаций для строительного консалтинга и консалтинга вообще? И в целом – возможно ли использование данного инструментария для других инфраструктурных компаний? Из текста работы также не видно, анализировался ли автором опыт других консалтинговых фирм для формирования своих предложений.

Указанные замечания и недостатки не изменяют общей положительной оценки диссертации.

Оценка содержания диссертации, ее завершенности, подтверждение публикаций автора. Содержание работы изложено логично, отражая полное рассмотрение научной проблемы. Работу отличает хорошее авторское оформление итоговых и промежуточных результатов исследования, что позволяет констатировать наличие в ней новых научных положений. Диссертация А.Г. Габояна является законченным научным исследованием, выполненным автором самостоятельно, содержит совокупность новых результатов, имеющих большое значение для развития теории и практики экономики труда.

В публикациях автора отражены основные положения диссертации. Автореферат в полной мере раскрывает содержание диссертационной работы.

Соответствие диссертации и автореферата требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней». Диссертационная работа Габояна Арменака Геворковича на тему «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора» выполнена 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».

Работа соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 28 августа 2017 г. № 1024), предъявляемым к кандидатским диссертациям. Ее автор, Габоян Арменак Геворкович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Официальный оппонент

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры экономики, учета и анализа
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
университет путей сообщения»

(научная специальность:

05.13.10 – управление в социальных
и экономических системах)

Киришцева Ирина Рафаэлевна

17 января 2018 года

344038, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка
Народного Ополчения, д.2.

Тел.: +7 (863)-272-63-09.

E-mail: eip@kaf.rgups.ru,

Подпись

Киришцевой И. Р.

УДОСТОВЕРЯЮ

Начальник управления делами
ФГБОУ ВО РГУПС

17

01

20



Т.М. Канина