



повышения конкурентных компетенций работников компаний четвертичного сектора, предоставляющих консультационные услуги. Это объясняется тем, что предприятия производственной и иных сфер деятельности, получая качественные услуги, предоставляемые высоко профессиональными специалистами консалтинговых компаний, получают возможность существенного роста эффективности своей деятельности. Сектор консалтинговых услуг в последние годы, с одной стороны, характеризуется некоторым снижением деловой активности, будучи также подверженным негативному влиянию кризисных факторов, с другой – сохраняет высокий уровень конкуренции среди основных акторов этого рынка – консалтинговых компаний. В данном контексте равно важным является высокая рыночная конкурентоспособность как компаний в целом, так и отдельных их специалистов, также являющихся самостоятельными участниками рынка.

Недостаточная разработанность концептуальных подходов и адаптивного инструментария анализа и оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний, позволяющего достигать гармонизации профессиональных компетенций работников, обеспечивающих их конкурентоспособность в современных экономических условиях, подтверждают обоснованность выбора и актуальность цели диссертационной работы А.Г.Габояна.

#### **Степень обоснованности выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

В диссертационном исследовании А.Г.Габояна на грамотно выстроенной научной основе произведено формирование оригинальной целостной концепции повышения конкурентоспособности работников четвертичных (в частности, консалтинговых) компаний на основе формирования их синтетических и синергетических компетенций, адекватной основным положениям теорий внутреннего и внешнего рынка труда; разработан адаптивный оценочно-регулирующий инструментарий с открытой архитектурой, базирующийся на применении экспертных методов экономико-математического программирования и др.

В процессе исследования обоснованно сочетается использование системного и проектно-процессного подходов, отношенческой концепции, синергетической парадигмы, методов анализа данных, в числе которых статистический анализ, классификация, рейтингизация.

Диссертация имеет сквозную логику, в основу которой положено движение от общих концептуальных положений формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний инновационного типа к методическому инструментарию и практическим рекомендациям в исследуемой предметной области в отношении творческих коллективов и отдельных работников консалтинговых компаний.

Разрабатывая концептуальные основы наращивания потенциала конкурентоспособности работников консалтинговых компаний, автор с позиции системного подхода к формированию профессиональных компетенций работников инфраструктурной компании прослеживает генезис базовых понятий, представленных в научных трудах известных российских и зарубежных ученых, что является фундаментальной основой для выделения сущностных характеристик и формулирования авторской дефиниции «синтетическая» (в отношении отдельных работников и «синергетическая» (в отношении творческого коллектива) компетентность (с.17-19).

Обоснование значимости детерминирующих факторов внешнего и внутреннего рынков труда, исследование эволюции формообразования компаний четвертичного сектора способствовало уточнению содержания их рабочей силы и формализации представления конкурентоспособности работников консалтинговой компании в рыночной среде (с. 31-38, 46-48). В подтверждение актуальности избранной тематики на основе изучения практики функционирования этих компаний и специфики их деятельности диссертант обосновывает необходимость наличия у каждого работника определенной, требуемой должностными обязанностями, индивидуальной (синтетической) компетентности, а также умения работать в команде для получения синергетического эффекта на тех направлениях, которые требуют использования «коллективного разума» (синергетической компетентности). Это позволило автору разработать адаптивную модель управления трудом в консалтинговой компании (с. 51-62, 67).

Методологические основания формирования конкурентоспособности работников консалтинговой компании представлены оригинальными и обоснованными формулировками целевых установок, задач, правил и принципиальных положений, использование которых в оценке и управлении дает возможность субъекту управления проводить объективное сравнение фактических потребностей в качественной рабочей силе с имеющимися

трудовыми ресурсами; осуществлять выбор форм воздействия для их согласования, то есть требуемого повышения уровня релевантности кадров тактическим и стратегическим целям (с. 70-73, 81-85); проводить оценку инвестиционной привлекательности работника (с.88).

Особое внимание обращено к экономико-математическому моделированию оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний как фактора конкурентоспособности: автор выделяет цель, детерминанты, задачи, принципы, составляющие гармоничного состояния качества рабочей силы консалтинговой компании, что отражено в концептуальной модели (с. 90-93). На основе критического осмысления применяемого в консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков» инструментария (с. 95-99) автором разработана экономико-математическая модель индивидуальной оценки профессиональных компетенций сотрудников данной компании с применением аддитивной и мультипликативной свертки (с.101-106), а также многоуровневая методика рейтингизации работников, базирующаяся на использовании интегральной функции рейтинга и мультипликативной функции оценки, и алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы (с 106-111).

Значительной практической ценностью обладают также авторские разработки по повышению потенциала конкурентоспособности работников многофилиальной консалтинговой компании, в числе которых: технология организации и функционирования «цепочки получения добавленных знаний и компетенций» (с. 112-114); модель инфокоммуникационной поддержки повышения квалификации работников консалтинговой сети, которая имеет матрично-проектную структуру (с.132-134); модель краудсорсинговой системы - неформальный институт формирования и эффективного использования синтетических компетенций работников и получения синергетического эффекта от их взаимодействия (с.150-163).

Развитие методического инструментария оценки рабочей силы консалтинговой компании и определения вариантов наращивания конкурентоспособности работников осуществлено путем научно обоснованного сочетания системного подхода, проектно- процессного подхода и информационной парадигмы (с.169-172).

Вышеизложенное позволяет констатировать, что исследовательский аппарат диссертационной работы в полной мере отвечает требованиям обоснованности выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций.

## **Достоверность и научная новизна положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационном исследовании**

Достоверность представленных в диссертации положений, выводов и рекомендаций обеспечивается основательностью проработки теоретико-методологических, статистических и эмпирических материалов, полноценно характеризующих исследуемую проблематику.

Полученные А.Г.Габояном научно-концептуальные результаты основываются на критическом анализе трудов отечественных и зарубежных представителей научных школ, работающих в соответствующем направлении теории экономики труда, и не противоречат ее фундаментальным положениям. Список литературы диссертационного исследования содержит 191 наименование.

Текст диссертации и его приложения изобилуют таблицами и содержательными рисунками, отражающими промежуточные результаты исследования. Проведенный автором вычислительный эксперимент обеспечили достоверность результатов диссертационного исследования и послужили базисом для разработки и внедрения обоснованных практических рекомендаций по повышению конкурентоспособности работников консалтинговых компаний.

Основные результаты диссертационного исследования А.Г.Габояна отражены в 19 научных работах общим объемом 191,7 п. л. (лично автора – 9,6 п.л.), в т.ч. в 7 коллективных монографиях и 3 статьях в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ. Их достоверность подтверждается также апробацией на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях.

Научные положения, выводы и рекомендации, представленные в диссертации А.Г.Габояна, характеризуются оригинальностью и новизной. К наиболее существенным элементам *научной новизны* работы следует отнести следующие положения:

- уточнение и развитие сущностного содержания и понятийно-терминологических конструкций дефиниций «синтетическая» и «синергетическая» компетентность работников компаний четвертичного сектора экономики, предоставляющих консалтинговые услуги, как характеристик их конкурентоспособности, индивидуальной и коллективной соответственно, на внутреннем и внешнем рынках труда (с. 17-19, 30-34).

- формирование в рамках принятой «синергетической» концепции оригинального представления об актуальной модели управления трудом в консалтинговой компании, базирующейся на системе сформулированных автором принципов и детерминантах конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора в актуальных императивах «новой нормальности и ориентированной на достижение стратегических целевых установок (с. 46-62).

- разработка методологических основ и уровневой схемы формирования и наращивания синтетических компетенций работников компаний строительного консалтинга, конструкция которой увязывает иерархические уровни – корпоративный и индивидуальный, а также стимулирующие и мотивирующие компоненты данного процесса (с. 78-86);

- развитие и верификация экономико-математической модели оценки индивидуальной и интегральной профессиональной компетенции работников консалтинговой компании (с.101-106), многоуровневой методики рейтингизации работников, полученной с использованием интегральной функции рейтинга, и реализующего данный инструментарий алгоритма интегральной оценки качества рабочей силы (с 106-111).

- разработка инструментария наращивания качества рабочей силы как фактора конкурентоспособности на основе интеграции профессиональных компетенций работников, основу которого составляет «цепочка получения добавленных знаний и компетенций» (с. 112-114);

- адаптация и практическое внедрение в деятельность компании ООО «Союз Застройщиков» модели краудсорсинговой системы, позволяющей эффективно использовать коллективный потенциал, которая встроена в структуру информационно-организационного механизма повышения конкурентоспособности работников консалтинговой компании (с. 152-163).

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии концептуальных основ оценки качества рабочей силы компаний четвертичного сектора и повышения конкурентоспособности их работников, а также разработки прикладного расчетно-регулятивного инструментария. Разработанные и научно обоснованные автором теоретико-концептуальные положения могут в последующем использоваться в качестве основы для получения нового научного знания.

Практическая значимость исследования А.Г.Габояна определяется результатами апробации разработанного автором методического инструментария и практических рекомендаций в деятельности ряда консалтинговых компаний, что подтверждается соответствующими актами о внедрении, а также перспективными возможностями применения разработанных методик в других компаниях инфраструктурного профиля. Полученные результаты могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе вузов по дисциплинам экономики труда основных и дополнительных образовательных программ экономических специальностей.

### **Замечания**

Констатируя наличие в диссертационной работе А.Г.Габояна элементов научной новизны, отметим и имеющиеся в ней упущения, спорные положения и недостатки:

1. В схеме формирования синергетических компетенций работников компании четвертичного сектора (рис.9, с.61) необходимо учитывать обратную связь как отклик на какое-либо действие при управлении. Если бы схема отражала исключительно постановку задачи с идентификацией параметров «вход-выход», то обратная связь не потребовалась, а поскольку речь идёт о системе управления, обратную связь необходимо учесть.

2. В таблице 16 (с. 109) представлена оценка деятельности генерального директора консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков» с использованием разработанного автором инструментария, при этом отсутствуют оценки специалистов, что важнее, так как именно они заняты основными видами деятельности.

3. Автором разработан инструментарий оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний как фактора конкурентоспособности, базирующийся на экономико-математических методах, в то же время в логической схеме системы наращивания компетенций - «цепочке получения добавленных знаний и компетенций» - этот инструментарий почему-то не отражён (рис. 25, с.113). Представляется очевидным, что в процессе наращивания компетенций оценка их качества играет немаловажную роль.

4. В работе следует более чётко указать потенциальных пользователей модельного инструментария оценки качества индивидуальных и групповых компетенций (с.101-106), а также определить его место в технологическом процессе принятия решений по использованию рабочей силы в компании.

Тем не менее, указанные замечания не влияют на общую положительную оценку диссертационного исследования А.Г.Габояна, которое выполнено на хорошем профессиональном уровне и отражает широту научного кругозора автора.

**Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней»**

Диссертационное исследование А.Г.Габояна является законченной научно-квалификационной работой, в которой изложены новые научно обоснованные экономические решения в области теории и практики экономики труда, связанные с повышением конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора. Диссертация написана А.Г.Габояном самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствует о личном вкладе автора в решение данной проблемы. Публикации и автореферат в полной мере отвечают содержанию диссертационной работы.

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

Диссертационное исследование на тему: «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора» соответствует требованиям п.п. 9, 10 «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 диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, как научно-квалификационная работа, в которой на основании выполненных автором исследований изложена новая научно-обоснованная концепция и реализующий ее инструментарий формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора в условиях экономики знаний.



Габоян Арменак Геворкович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

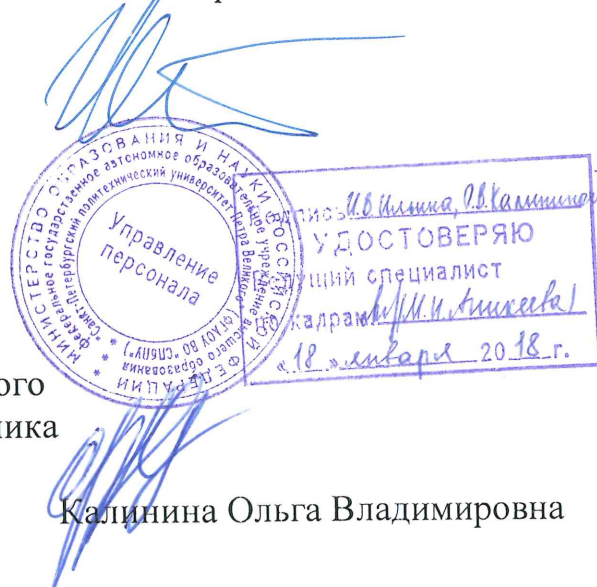
Отзыв подготовлен доктором экономических наук (научная специальность 08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит), доцентом, профессором Высшей школы технологий управления бизнесом ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» Калининой Ольгой Владимировной (195251, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29. Тел.: +7 (812) 535-34-24. E-mail: Olga V. Kalinina <olgakalinina@bk.ru>).

Отзыв заслушан и утвержден на заседании академического совета Высшей школы технологий управления бизнесом ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (протокол № 4 от 17 января 2018 г.).

Директор Высшей школы технологий управления бизнесом ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», доктор экономических наук (научная специальность 08.00.13 – «Математические и инструментальные методы экономики»), профессор

Профессор Высшей школы технологий управления бизнесом ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» доктор экономических наук, доцент (08.00.10 – финансы, денежное обращение и кредит, член диссертационного совета по специальности 08.00.05- экономика и управление народным хозяйством)

Ильин Игорь Васильевич



Калинина Ольга Владимировна

195251, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29. Тел.: +7 (812) 535-34-24. E-mail: office@spbstu.ru.