

В диссертационный совет ЮФУ08.01 на базе экономического факультета ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

ОТЗЫВ

официального оппонента, Калюгиной Светланы Николаевны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой государственного и муниципального управления ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный 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

Диссертационная работа А.Г. Габояна является самостоятельным научным исследованием, которое направлено на разработку концепции и адаптированного к условиям экономики знаний инструментария оценки и управления процессом формирования конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора.

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 оценка конкурентоспособности работников компаний четвертичного сектора, функционирующих на рынке инфраструктурных услуг (в качестве которых автор диссертационного исследования рассматривает консалтинговые компании), как фактора их конкурентоспособности имеет научную и прикладную востребованность. При этом имеющиеся в научных публикациях по данной тематике определения конкурентоспособности

работников, особенно четвертичного сектора экономики, ориентированных на знания и инновации, изучены не в полной мере.

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. Рецензируемое 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.

Роме того, в основе исследования лежит конвергенция 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 важность при разработке инструментария оценки и формирования высокой конкурентоспособности кадрового потенциала компаний данного типа сопряженного учета имеющихся

«запросов» в реализации их способностей не только внутреннего и внешнего окружения, но также каждого отдельного специалиста и их коллективов – творческих групп (с. 17–19, 26–28, 30–35) , то есть индивидуальных (синтетических) и коллективных (синергетических) компетенций. 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).

В данном контексте следует согласиться с выводами автора о том, что специфика таких организаций требует применения 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 принятие решений в отношении кадрового потенциала должно также базироваться на учете, во-первых, особенностей организации трудовых ресурсов и функционирования многофилиальной консалтинговой структуры, во-вторых, специфики потребителей предоставляемых ее услуг (с. 73–89).

Новизна авторского подхода состоит в разработке многопараметрической системы показателей оценки профессиональных компетенций работников консалтинговой компании (с. 90–92, 97–98) и базирующегося на ее 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 значимой является также 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 адаптивного механизма наращивания конкурентных способностей работников сетевого консалтинга (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 теории экономики труда понятия «синтетическая» и «синергетическая» компетентность работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора, положенные в основу модельно-методического инструментария их оценки (с. 16–17, 48–50).

2. Сформирована с позиции базовых положений теории управления трудом, концепции человеческого капитала и кибернетического подхода модель управления качеством рабочей силы в компаниях четвертичного сектора (в том числе консалтинговых) (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 первом разделе диссертационной работы, по нашему мнению, не выявлена в достаточной степени специфика (основные отличия) формирования трудового потенциала инфраструктурных консалтинговых компаний, а все сказанное справедливо в целом для любой компании, действующей в экономике знаний, с учетом влияния внешней среды (с.13-19).

2. Представляется, что разработанный соискателем экономико-математический инструментарий, предназначенный для количественного измерения качества рабочей силы компании консалтингового профиля, должен способствовать повышению уровня объективности процесса оценки, однако, как следует из описания модели, 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, соответствия установленным требованиям «Положения о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет».

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.

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

Результаты диссертационного исследования достаточно полно представлены в научных публикациях соискателя. Автореферат полно раскрывает содержание диссертационной работы. Выводы и рекомендации автора могут быть широко использованы в практике работы различных компаний инновационного типа, а также применяться в учебном процессе в вузах при чтении курсов экономического цикла.

Все перечисленное выше дает основание для высокой положительной оценки диссертационной работы Габояна А.Г. Содержание диссертации и автореферата соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет»» (Приказ ЮФУ №2353 от 19.12.2018 г., №807 от 15.05.2019 г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям, а 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 (специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством), профессор
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»,
кафедра государственного и муниципального управления,
заведующая кафедрой  Калюгина Светлана Николаевна

30 июня 2020 года

Россия, 355017г. Ставрополь, ул. Пушкина, 1
Тел.: (8652)-95-68-08
E-mail: info@ncfu
Калюгина Светлана Николаевна

