

### Отзыв

на автореферат диссертационного исследования Габояна Арменака Геворковича на тему «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора», представленного на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность выбранной диссертантом темы научного исследования объясняется рядом факторов. Возрастающая роль инновационно ориентированных работников, обладающих синтетическими компетенциями (владение спецификой консалтингового бизнеса, умение эффективно работать в сети и в команде, учитывать отраслевую специфику потребителей консалтинговых услуг, знание экономики, юриспруденции, владение экономико-математическими методами и информационными технологиями) согласуется также с требованиями «новой экономики» или экономики знаний. Инвестиционная привлекательность работников формируется такими их качествами, как инновационная активность, инновационная восприимчивость, креативные способности, способность к саморазвитию; системная мобильность - как способность объединить несколько функциональных пространств интеллектуальной деятельности для принятия управленческого решения; способность к обеспечению капитализации бизнеса как согласованность личных устремлений работника со стратегией развития организации, а также отражение стратегии личностного поведения в капитализации компании и др. В рамках важнейшего этапа управления наращиванием синтетических компетенций работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора необходимо уделять достаточное внимание изучению их конкурентоспособности – этапа оценки качества рабочей силы.

Автор справедливо рассматривает механизм формирования конкурентоспособного работника с позиции системно-синергетического подхода направленного на повышение эффективности функционирования компании инфраструктурного профиля и определяет наличием у их работников целого спектра необходимых профессиональных качеств и особенностей, формирующих синтетическое качество каждого из них, которое, в свою очередь является детерминантой их конкурентоспособности, причем как на внутреннем (компания), так и на внешнем (регион) рынке труда.

Для разработки действенного механизма формирования конкурентоспособности работников консалтинговых компаний в работе автор предлагает модель системы управления трудом с учетом детерминант внутренней и внешней среды; в составе последних включая не только отраслевые, региональные, но и макроэкономические условия, определяющие политику предприятий в условиях «новой нормальности».

Авторская концепция определения качества рабочей силы консалтинговой компании конкурентоспособность работников в рыночной среде определена их

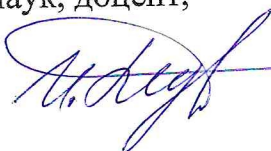
двуединой компетентностью: 1) синтетической (индивидуальной), которая характеризует потенциал работника производить «локальные» (индивидуальные) достижения; 2) синергетической (командной) - способностью к эффективной командной деятельности (стр. 12 автореферата).

Замечания. В соответствии с содержанием автореферата в диссертации автор определяет качество рабочей силы консалтинговых компаний по следующим критериям: отношением и способностью быстро и успешно адаптироваться к изменениям во внутренней и внешней среде компании; наращиванием профессиональной квалификации в соответствии с динамикой потребностей предприятий и организаций региона; мастерством в проектировании усовершенствованной системы предоставляемых услуг, базирующейся на качественном анализе рынка; умением успешно решать задачи текущего периода, а также проблемы, относящиеся к стратегической деятельности компании; активным и непосредственным участием в решении вопросов, относящихся к проведению организационных изменений в компании; открытостью к стимулирующим и мотивационным мерам руководства, в том числе к участию в формировании стратегии развития компании; способностью преодолевать сопротивление к изменениям. Перечисленные критерии не раскрывают в полной мере сущность понятия «качество рабочей силы». Автором не учтены такие аспекты данного понятия как: качества, которые человек привносит в свою работу; способность человека учиться и побуждение человека делиться информацией и знаниями.

Несмотря на отмеченное замечание, работа содержит достаточное для кандидатской диссертации количество положений, характеризующих реальное приращение научного знания. Диссертация Габоян Арменака Геворковича на тему: «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора» соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней в ЮФУ» (№2353 от 19.12.2018 г., с изменениями №807 от 15.05.2019 г.), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. 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).

Доцент кафедры экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента,  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
университет»

кандидат экономических наук, доцент,  
специальность 08.00.01 –  
экономическая теория



Инна Федоровна Дедкова

29 апреля 2020 г.

Адрес: 350063, г.Краснодар, ул. Пастовая, д.39/ 22

Телефон : +7-928-66-40-403

E-mail: inna-dedkova@yandex.ru

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Инна Федоровна Дедкова

