

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



ГАБОЯН АРМЕНАК ГЕВОРКОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ
ИНФРАСТРУКТУРНЫХ КОМПАНИЙ ЧЕТВЕРТИЧНОГО СЕКТОРА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством: экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Ростов-на-Дону- 2020

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Матвеева Людмила Григорьевна

Официальные оппоненты: **Игнатова Татьяна Владимировна**
доктор экономических наук, профессор,
Южно-Российский институт управления – филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», кафедра экономической теории и предпринимательства, заведующий кафедрой

Калюгина Светлана Николаевна
доктор экономических наук, профессор,
Северо-Кавказский федеральный университет, кафедра государственного и муниципального управления, заведующий кафедрой

Защита состоится «20» мая 2020 года в 11:00 на заседании диссертационного совета ЮФУ08.01 на базе экономического факультета Южного федерального университета по адресу: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая 105/42, к. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке Южного федерального университета по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 21ж и на сайте <http://hub.sfedu.ru/diss/>.

Автореферат разослан «_____» марта 2020 г.

Отзыв на автореферат в 2-х экз. (с указанием даты, полностью ФИО, учёной степени со специальностью, звания, организации, подразделения, должности, адреса, телефона, e-mail), заверенный печатью организации, просим направлять по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. М.Горького, 88, а.107, ученому секретарю диссертационного совета ЮФУ08.01 Скачковой Л.С., а также в формате .pdf на e-mail: lsskachkova@sfedu.ru.

Ученый секретарь
Диссертационного совета



Скачкова Людмила Сергеевна

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Динамичные изменения, происходящие в современной неоиндустриальной экономике, существенно актуализируют проблему повышения качества рабочей силы всех сфер деятельности – как производственной, так и инфраструктурной, поскольку квалификационный уровень работников обслуживающих отраслей во многом определяет успешность деятельности предприятий и организаций производственной сферы. Это определяет особую значимость решения на современной информационно-цифровой платформе вопросов профессионального совершенствования компетентностных знаний, причем как в процессе основного, так и дополнительного профессионального образования, работников инфраструктурных организаций. Особое значение проблема формирования высокого качества рабочей силы приобретает для организаций четвертичного сектора экономики, в наибольшей степени ориентированных на «знания, инновации, информацию», работники которых оказывают профессиональные консультационные услуги корпоративным клиентам для оптимизации бизнес-процессов или достижения стратегических целей развития. Такие компании, в числе которых консалтинговые, во взаимодействии с производственными предприятиями разных отраслей и сфер деятельности формируют связи между опорными звеньями экономического каркаса инновационного развития региона, поэтому повышение качества их рабочей силы и ее эффективное использование в решении локальных (организации и потребителей услуг) задач проявляется также в достижении глобальных социально-экономических целей (региона, страны).

Учитывая возрастающее влияние императивов инновационной экономики на процесс реформирования отечественной экономики труда, а также высокую конкурентность рынка, на котором функционируют консалтинговые компании, успешность решения стоящих перед ними задач во многом определяется уровнем конкурентоспособности их работников. Это актуализирует проблему разработки и практического применения адаптивного инструментария наращивания и использования высокого качества рабочей силы этих наукоемких секторов экономики.

Степень разработанности проблемы. Вопросам развития теории и методологии экономики труда, в том числе формирования человеческого капитала в условиях инновационной экономики, посвящены труды плеяды российских ученых, в числе которых: А.Н. Асаул, О.С. Белокрылова, М.А. Боровская, П.П. Васильев, Б.М. Генкин, М.Г. Гильдингерш, А.Б. Докторович, Т.Л. Клячко, В.А. Мау, Е.В. Михалкина, О.А. Третьяк, С.А. Шапиро и др. Развитию теоретико-концептуальных представлений о трудовых ресурсах, включая инструментарий оценки рабочей силы компаний, посвящены публикации В.В. Адамчук, Г.С. Беккера, А.К. Казанцева, А.Я. Кибанова, Л.Г. Матвеевой, Е.Р. Счисляевой, О.А. Черновой и др.

Вопросам развития и аккумуляции интеллектуального капитала в наукоемких сферах в условиях развития инновационной и информационной экономики посвящены исследования И.С. Анненкова, М.Ю. Архиповой, М.Н. Васильевой, А.В. Вишталъ, С.С. Змияка, Е.А. Зотовой, С.В. Гриненко, Т.В. Игнатовой, И.В. Ильина, О.В. Калининой, С.Н. Калюгиной, И.Р. Киришиевой, В.Г. Ларионова, М.Я. Лемешева, Т.А. Макадени, М.А. Масыч, О.Н. Мельникова, Р.М. Нижегородцева, Г.Г. Руденко, В.П. Сиротина, Л.А. Фунберга и др.

В составе специалистов, занимающихся вопросами социально-трудовых отношений, оценкой профессиональных качеств и компетенций работников, результативности их использования и стимулирования труда, можно выделить таких ученых как: А.В. Аистов, Е.А. Александрова, Е.В. Белоногова, А.С. Гринберг, И.Ф. Дедкова, Ю.В. Долженкова, Ю.А. Дорошенко, А.А. Каспарян, Н.В. Климовских, А.Г. Коровкин, О.С. Резникова, Г.Г. Руденко, М.М. Скорев, С.В. Сидоркина, Ю.Ю. Сулова, О.А. Третьяк, И.К. Шевченко и др.

В процессе определения и реализации авторской концепции формирования конкурентоспособных работников инфраструктурных компаний использовались труды Дж. Кейнса, Г.С. Беккера, Д. Рикардо, А. Смита, Дж. Грина, Э.М. Гранта, Джеффа Хау и др., а также целой плеяды российских ученых - специалистов в области системного анализа внутреннего и внешнего рынков труда, корпоративной культуры, сетевой организации и мобильности кадров, в том числе: И.В. Бушуевой, Б.М. Генкина, А.Н. Коробовой, В.В. Иванова, А.Г. Квашнина, М.В. Крамина, В.Г. Ларионова, Е.А. Леденевой, Мельникова О.Н., А.Ю. Никитаевой, М.В. Прохоровой, Фунберга Л.А. и др.

Результаты анализа публикаций перечисленных авторов позволяют сделать обоснованный вывод о существовании действенной концептуальной платформы управления трудом в аспекте реформирования ряда положений отечественной теории экономики труда, в числе которых вопросы нового понимания в современных условиях содержания и инструментария оценки качества рабочей силы, а также механизм ее роста для повышения конкурентоспособности работников. В то же время в пределах каждого направления исследований остается ниша для развития научно-методических подходов и приемов в рамках теории и практики экономики труда. Так, в аспекте формирования конкурентоспособности работников представляются недостаточно изученными вопросы, связанные с решением этой проблемы в условиях экономики знаний, в организациях и компаниях инфраструктурного профиля, относящихся к четвертичному сектору экономики. В их числе – работники консалтинговых компаний, которые выполняют важнейшие функции наращивания у сотрудников предприятий и организаций реального сектора компетенций, требуемых в условиях новой реальности.

Эти обстоятельства, дополняемые профессиональным интересом автора, определили главное направление, цель и задачи исследования.

Цель и задачи исследования. *Целью* исследования является разработка теоретико-концептуальной платформы, методического инструментария и информационно-аналитической поддержки формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики в условиях новой реальности.

Для реализации поставленной цели потребовалось решение следующих задач, имеющих самостоятельное значение в рамках данной проблемы:

- сформировать предметно-сущностное содержание и детерминанты конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора;
- предложить понятийно-терминологическую конструкцию и инструментарий формирования синергетических компетенций работников консалтинговых компаний;
- разработать и верифицировать адаптированную к отраслевой специфике методику оценки качества рабочей силы консалтинговых компаний как фактора их конкурентоспособности и алгоритм интегральной оценки качества в разрезе отдельных специальностей;
- предложить и апробировать инструментарий повышения качества рабочей силы в консалтинговой компании на основе интеграции компетенций работников;
- разработать модель краудсорсинговой системы консалтинговой компании в структуре информационно-организационного механизма повышения конкурентоспособности работников.

Объект и предмет исследования. *Объектом диссертационного исследования* являются работники и трудовые коллективы инфраструктурных компаний четвертичного сектора. *Предметом исследования* выступают экономические условия, тенденции и закономерности трудовой деятельности, инструменты, технологии и информационно-организационные механизмы генерирования конкурентоспособных компетенций кадров инфраструктурных компаний.

Диссертационное исследование выполнено 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.

Рабочая гипотеза автора базируется на ключевых положениях теории внешнего и внутреннего рынка труда и на понимании того, что в основе формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора в условиях новой реальности лежит наращивание их синтетических и синергетических компетенций, определяемых как факторами внешнего окружения и отраслевой спецификой, так и действующей системой управления

трудом, в том числе проводимой в компании политикой повышения качества рабочей силы, переподготовки и повышения квалификации кадров. Эффективность процесса формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний обеспечивается применением адаптивного инструментария поддержки принятия кадровых решений, в состав которого входит методика оценки качества рабочей силы, индивидуальных синтетических и групповых синергетических компетенций, а также технология наращивания профессиональных качеств работников в рамках «цепочки получения добавленных знаний и компетенций».

Теоретико-методологическая основа исследования сформирована на базе совместного использования ряда общеметодологических и частных теорий и подходов в рамках экономики труда: теории занятости, внешнего и внутреннего рынка труда, управления трудом, концепции человеческого капитала, теории экономики знаний и социально-трудовых отношений, компетентного подхода. В процессе достижения цели диссертационного исследования и решения этапных задач использовались общие положения системного, воспроизводственного, синергетического, процессного и матрично-проектного подходов. Разработка инструментария формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики, оценки и повышения качества рабочей силы этих компаний базируется на сопряженном использовании экономико-математических методов и моделей, в том числе метода экспертных оценок, рейтингизации. При проведении оценки качества работников консалтинговой компании использовались методы аддитивной и мультипликативной свертки, интегральная функция рейтинга и мультипликативная функция оценки.

Инструментарно-методический аппарат исследования, применяемый в процессе решения этапных задач, представлен совокупностью общенаучных и специальных методов: понятийно-терминологический, категориальный, гносеологический, онтологический, сравнительный и динамический анализ, графические и табличные способы интерпретации информации, методы анализа данных, в числе которых статистический анализ, классификация, рейтингизация. При разработке инструментария оценки качества и формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний был использован аппарат экспертных оценок и экономико-математического моделирования.

Информационно-эмпирическую базу исследования составляют находящиеся в открытом доступе данные Федеральной службы государственной статистики, законодательные акты и нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность консалтинговых компаний, информация о деятельности консалтинговых компаний России и Ростовской области, внутренняя отчетность компании ООО «Союз Застройщиков», материалы международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций, монографических исследований

отечественных и зарубежных ученых, профильных Интернет-ресурсов, а также результаты, полученные автором в процессе работы.

Научная новизна исследования заключается в обосновании концептуального базиса формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики в условиях новой реальности с учетом макроэкономических и отраслевых детерминант, разработке адаптивного экономико-математического и информационно-аналитического инструментария оценки качества рабочей силы как фактора конкурентоспособности и наращивания синтетических и синергетических компетенций работников.

В рамках исследования получены следующие результаты, обладающие элементами *новизны*:

1. Сформировано в развитие понятийно-категориального аппарата современной экономики труда предметно-сущностное содержание специфики профессиональных компетенций работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора и факторов формирования их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда в условиях экономики знаний; обоснована с учетом необходимости смещения акцентов в систему взаимодействий консалтеровс потребителями предоставляемых ими услуг необходимость формирования у них синтетических компетенций, определяющих их конкурентоспособность как в консалтинговой компании, так и во внешней среде (в дополнение к представленным в современной литературе научно-практическим взглядам О.С. Белокрыловой, В.А. Барина, Д.А. Жмурова, И.И. Константинова, В.А. Мау, В.В. Ханферяна¹).

2. На основе критического переосмысления особенностей эффектов, продуцируемых в процессе взаимодействия участников рынка инфраструктурных услуг, введено в научный оборот с использованием эмпирико-фактологических сведений, содержащихся в работах А.Б. Докторовича, И.В. Зайцевой, В.М. Кривошеевой, Е.В. Михалкиной², понятие «синергетическая» (групповая) компетентность коллектива работников консалтинговой компании как умение к командной деятельности с целью достижения как синергетического, так и мультипликативного эффекта от проектов, требующих применения коллективного разума, высокой индивидуальной компетентности, креативности и системной мобильности (с позиции отдельного работника и компании в целом).

¹ Барин В.А., Жмуров Д.А. Развитие сетевых формирований в сетевой экономике // Менеджмент в России и за рубежом. 2007. №1; Белокрылова О.С., Куянцева М.И. Интеллектуальный капитал в экономике знаний. – Ростов-на-Дону, 2012; Константинов И.И. и др. Прикладные аспекты формирования системы управления корпоративными структурами на базе экономики знаний // И.И. Константинов, С.Е. Барыкин, А.Ю. Домников, С.Г. Ермаков // Аудит и финансовый анализ. 2014. - №1. - С. 261-268; [Развитие человеческого капитала - новая социальная политика](#) / Науч. ред.: В.А. Мау, Т.Л. Клячко. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2013; Мау В.А. Человеческий капитал: вызовы для России // Вопросы экономики. 2012. №7; Ханферян В. Консультант в стране советов. Российская газета. Федеральный выпуск № 6677 (109). 2015 // <https://rg.ru/2015/05/20/consulting.html>.

² Докторович А.Б. Системная методология исследования труда // Пространство и время. 2016. № 1–2 (23–24). - С. 142-150; Кривошеева В.М., Зайцева И.В. Эффективное управление трудовым потенциалом предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности // Фундаментальные исследования. 2015. №2-4; Экономика труда и управление человеческими ресурсами: современные тренды и направления исследований: коллективная монография / Под общ. ред. Е.В. Михалкиной. - Ростов-н/Д: Изд-во ЮФУ, 2015. - 338 с.

3. Разработаны: математическая модель индивидуальной оценки профессиональных компетенций сотрудников с применением аддитивной и мультипликативной свертки; адаптированная к специфике трудового потенциала консалтинговой компании многоуровневая методика рейтингизации работников, базирующаяся на использовании интегральной функции рейтинга и мультипликативной функции оценки; алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы специалистов консалтинговой компании, - которые дополняют представленные в научной литературе по экономике труда инструментально-методические средства и расчетно-аналитические алгоритмы оценки рабочей силы (В.Г. Ларионов, О.Н. Мельников, В.Ф. Потуданская, Г.Г. Руденко, Л.А. Фунберг, Н.Р. Хадасевич)³.

4. Разработан с позиции воспроизводственного и процессно-проектного подходов, базирующийся на существующих концепциях обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров (А.В. Аистов, Е.А. Александрова, И.С. Анненков, А.А. Батяев, Е.А. Нижегородцев, М.М. Скорев, С.А. Шапиро)⁴ инструментарий наращивания качества рабочей силы как фактора конкурентоспособности на основе интеграции профессиональных компетенций работников, основу которого составляет «цепочка получения добавленных знаний и компетенций». Апробация инструментария на примере консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков» показала его действенность при принятии эффективных кадровых решений и возможность широкого тиражирования в компаниях инфраструктурного типа.

5. Сконструирована с учетом принципов эффективной организации коллективного разума (Джефф Хау, В.В. Иванов, А.Н. Коробова)⁵ и апробирована с оценкой эффективности модель краудсорсинговой системы консалтинговой компании, интегрированная в структуру авторской версии информационно-организационного механизма формирования конкурентоспособности работников; данный механизм базируется на принципах кибернетического подхода и реализует идею использования информационно-цифровых технологий в управлении кадрами и информационного обеспечения оценки профессионально-квалификационного состава и уровня

³ Ларионов В.Г. Мельников О.Н., Фунберг Л.А., Лемешев М.Я. [Развитие и аккумулярование интеллектуального капитала в условиях информационной экономики посредством изучения специальных экономико-математических моделей](#) // Российское предпринимательство. 2004. № 10 (58). – С. 51-55; Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С.96-100; Руденко Г.Г. Внутрифирменные трудовые стандарты и нормативы как критерии оценки результатов труда персонала // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. №10; Руденко Г.Г. Оценка компетенций и результативность труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. №5; Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы // Интернет-журнал «Науковедение». Выпуск 6 (25) 2014/ <http://naukovedenie.ru>.

⁴ Аистов А.В., Александрова Е.А. Оценки индивидуальной отдачи от дополнительного профессионального обучения – пример промышленного предприятия // Прикладная эконометрика. 2014. №34 (2). – С.56-79; Анненков И.С., Нижегородцев Р.М. Управление знаниями в современной компании: стратегии, структуры, технологии: Монография. Киров: «Аверс», 2013. – 256 с.; Батяев А.А. Идеальный персонал — профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. — М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. -176 с.; Скорев М.М., Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций // Инженерный вестник Дона. 2013. №1 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2013/1513; Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / 3-е изд., перераб. и доп.-М.: КНОРУС, 2016. -268 с.

⁵ Джефф Хау. Краудсорсинг: коллективный разум как инструмент развития бизнеса // Альпина Паблишер.- М., 2012; Иванов В.В., Коробова А.Н. Международные технологии краудсорсинга для развития инновационных кластерных зон// <http://www.crowdintell.com/novisti/international-crowdsourcing-technologies>.

конкурентоспособности работников, содержащейся в работах А.С. Гринберга, Р.Д. Гутгарца, А.Г. Коровкина, Л.Н. Сафиуллина, Г.Н. Сафиуллиной⁶.

Теоретическая значимость исследования состоит в теоретико-концептуальном и методическом обосновании и разработке прикладного инструментария оценки качества рабочей силы и формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний в условиях экономики знаний. Выводы и предложения, сформулированные в диссертации, могут служить методической базой для совершенствования процесса использования рабочей силы и наращивания синергетических компетенций у работников консалтинговых и других компаний инфраструктурного профиля. Теоретические положения и практические выводы работы готовы к использованию при чтении ряда дисциплин по «Экономике труда», «Управлению человеческими ресурсами» и др.

Практико-прикладное значение результатов диссертации заключается в их целевом применении при проведении кадровой политики в инфраструктурных компаниях, направленной на формирование конкурентоспособности работников на основе объективной оценки качества рабочей силы и выбора технологий наращивания синергетических компетенций их коллективов, при разработке программ повышения квалификации, обучения и переподготовки. Практическую значимость представляют также «цепочка получения добавленных знаний и компетенций» работников консалтинговой сети и рекомендации по разработке информационно-организационного механизма роста их конкурентных качеств.

Апробация результатов исследования. Получаемые автором в процессе решения этапных задач результаты теоретического и прикладного характера ежегодно представлялись им на разного рода конференциях (семинарах, круглых столах, дискуссионных площадках и др.) по тематике исследования - международного, всероссийского и вузовского уровня; нашли отражение в основных публикациях автора, внедрены в деятельность компаний четвертичного сектора – ООО «Союз Застройщиков», ООО «Альфа-Тест» (что подтверждено документально), использовались автором при проведении им учебных занятий на экономическом факультете ЮФУ. Отдельные промежуточные и итоговые результаты работы нашли применение в процессе выполнения Базовой части Внутреннего гранта ЮФУ (ВнГр-07/2017-№26.6212.2017/БЧ) «Методология и механизмы управления ресурсным обеспечением стратегического развития Юга России» при непосредственном личном участии автора.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 26 научных работ общим объемом 257,4 п. л. (авторские – 14,2 п.л.), в т.ч. 1 статья в журнале, индексируемом

⁶Гутгарц Р.Д. Использование новых информационных технологий в управлении кадрами. – Менеджмент в России и за рубежом. 2003. №1; Коровкин А.Г., Гринберг А.С. Проблемы информационного обеспечения прогнозно-аналитических исследований профессионально-квалификационного состава рабочей силы и пути их решения // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин – М.: МАКС Пресс, 2010; Сафиуллин Л.Н., Сафиуллина Г.Н. Информационная модель управления воспроизводством качественной рабочей силы // Актуальные проблемы экономики и права. 2007. № 4. – С. 26–32.

в базе Scopus; 3 статьи в журналах из «Перечня рецензируемых научных изданий.....» ЮФУ; разделы в 9 монографиях.

Структура и объем работы. Структурно работа, состоящая из 195 страниц, включает следующие элементы: введение, три главы, объединенные в 9 параграфов, заключение, список использованных источников из 199 наименований, 8 приложений, 17 таблиц, 38 рисунков.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Во **введении** дается обоснование актуальности выбранного направления исследования, формулируется цель, этапные задачи, научная новизна, методологическая, информационно-эмпирическая база, теоретическое и практическое значение результатов и их практическая апробация.

1. На методологической основе теорий внутреннего и внешнего рынков труда сформировано с позиции системно-синергетического и воспроизводственного подходов концептуальное представление о сущности и специфике профессиональных компетенций работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора и факторов их конкурентоспособности. Выявлено, что их учет способствует разработке механизма, связывающего рынки труда обоих уровней для повышения эффективности использования рабочей силы этих компаний.

В диссертации на основе учета особенностей корпоративной идентичности и управления трудом в инфраструктурных организациях четвертичного сектора (в частности, консалтинговых компаний) дана предметно-сущностная трактовка понятия конкурентоспособности их работников, базирующаяся на результатах анализа специфики их профессиональных компетенций с позиции теорий внутреннего и внешнего рынка труда. Данная трактовка, во-первых, отличается существенным смещением акцентов на *результаты* использования рабочей силы этих компаний в процессе управления трудом в целях повышения прибыли и конкурентных преимуществ; во-вторых, в максимально возможном учете сетевой *специфики* компаний, включая особенность сегрегации потенциалов филиалов и одновременно гармонизацию деятельности их работников.

В рамках данного методологического поля *профессиональные компетенции работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора* – это совокупная способность организованных в соответствии с моделью деятельности компании всех «частных» компетенций работников (*синтетическая компетентность*), а также групповых компетенций (*синергетическая компетентность*) к максимальному достижению целей, формирующих рыночные предпосылки роста для взаимодействующих с компанией субъектов. В данном определении обозначена тесная *сопряженность* компетенций отдельных работников и их команд, в рамках которой происходит трансформация латентных возможностей трудовых ресурсов компании

в реальный результат достижения целей с учетом ее отраслевой принадлежности, формообразования, регионального статуса и др. (рис.1).

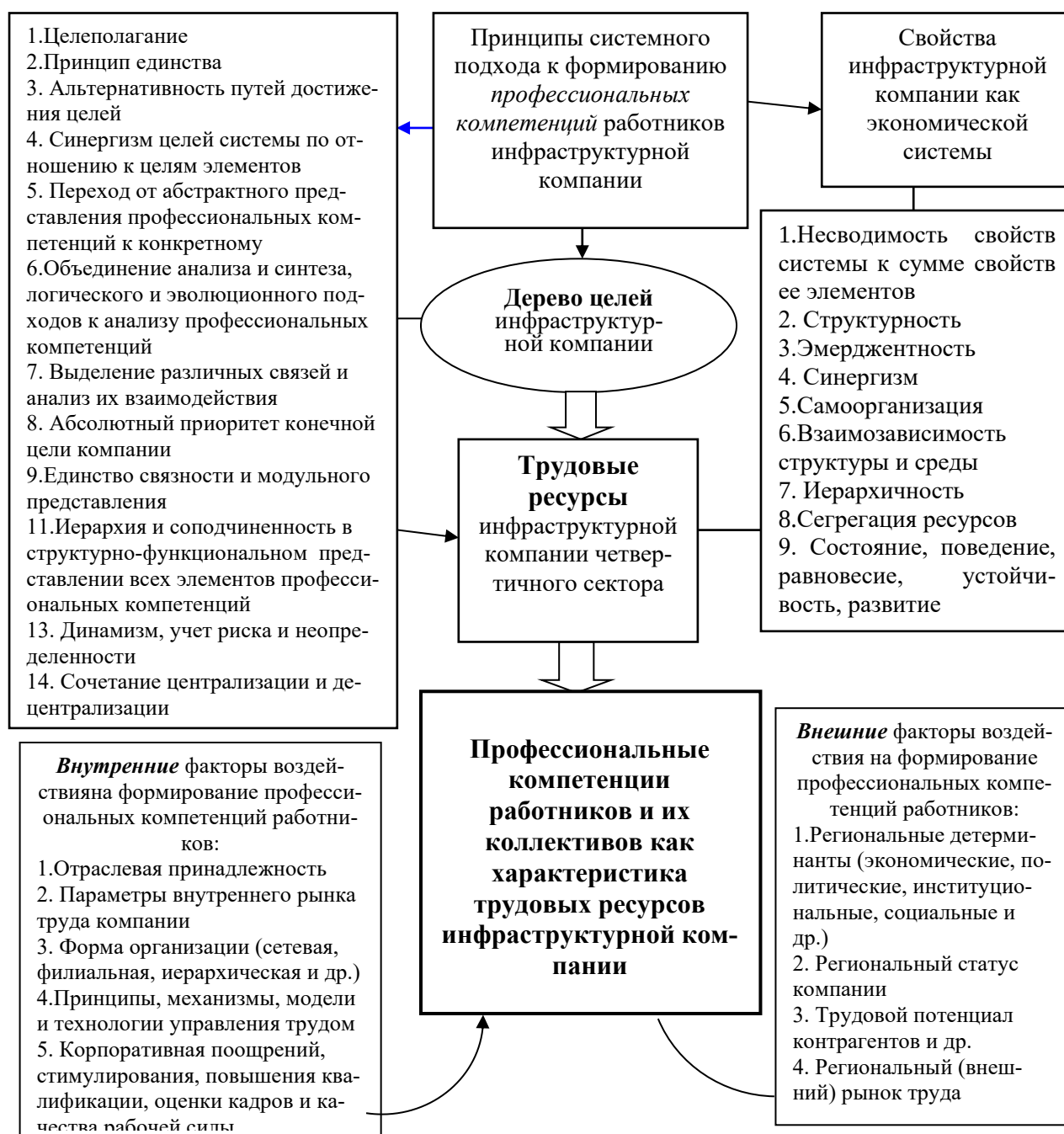


Рисунок 1. Формализованное представление системного подхода к формированию профессиональных компетенций работников инфраструктурной компании⁷

Как видно на рисунке 1, с позиции системно-синергетического подхода успешность функционирования компании инфраструктурного профиля определяется 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

⁷Все иллюстративные материалы разработаны автором по материалам исследования.

как на внутреннем (компания), так и на внешнем (регион) рынке труда.

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

С позиции авторской концепции определения качества рабочей силы консалтинговой компании конкурентоспособность работников в рыночной среде определяется их двуединой компетентностью: 1) *синтетической (индивидуальной)*, которая характеризует потенциал работника производить «локальные» (индивидуальные) достижения; 2) *синергетической (командной)* – способностью к эффективной командной деятельности (рис.2).



Рисунок 2. Формализованное представление конкурентоспособности работников консалтинговой компании в рыночной среде

При этом *качество рабочей силы* консалтинговых компаний определяется:

– 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.

В общем виде авторская версия системы управления трудом в консалтинговой компании показана на рисунке 3.



Рисунок 3. Структура системы управления трудом в консалтинговой сети

В данной системе «качество на входе» определяется личностными качествами работников, их портфолио, уровнем профессиональных компетенций,

мобильностью, креативностью и др., а «качество на выходе»- индивидуальной результативностью, размерами синергетического и мультипликативного эффекта.

3. Обосновано, что базовой платформой механизма развития конкурентоспособности работников консалтинговой компании, функционирующей в строительной сфере, является одновременно сегрегацией и конвергенцией следующих компетенций: умений и знаний а) содержания и специфики работы самой компании, б) предприятий строительной отрасли, в) специфики многофилиальной сети (рис.4).

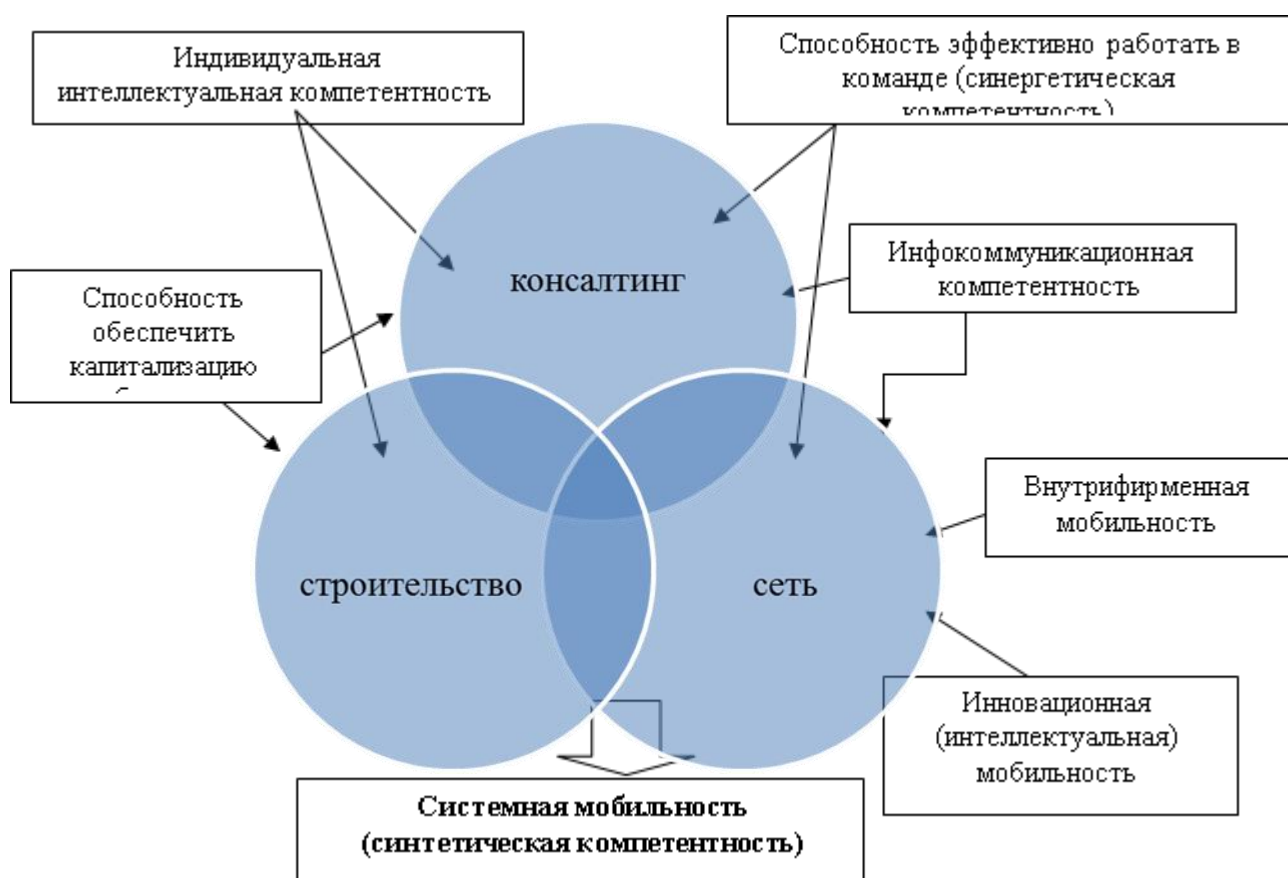


Рисунок 4. Схема формирования «синтетической» компетентности работников строительного консалтинга

Учет новых принципов внедрения управленческих инноваций, наряду с постоянным применением продуктивно-технологических новшеств, является базовой основой формирования долгосрочных конкурентных преимуществ всей компании и каждого ее отдельного работника как элемента рабочей силы

Постоянный учет перечисленных на рисунке 5 принципов дает возможность руководству не только реального отхода от традиционных принципов управления, но значительно изменяет принцип работы менеджеров всех уровней. Работники строительного консалтинга должны владеть компетенциями, позволяющими решать большой спектр задач, в том числе: профессиональное

консультирование в сфере строительной деятельности; разработка стратегии развития предприятия в условиях современного строительного рынка; рациональная организация труда в строительной компании; решение ее инвестиционных проблем; разработка эффективной кадровой, финансовой и налоговой политики; отбор инвестиционных проектов; поиск инвесторов и соисполнителей проекта; продвижение продукции строительной организации на рынке и др.

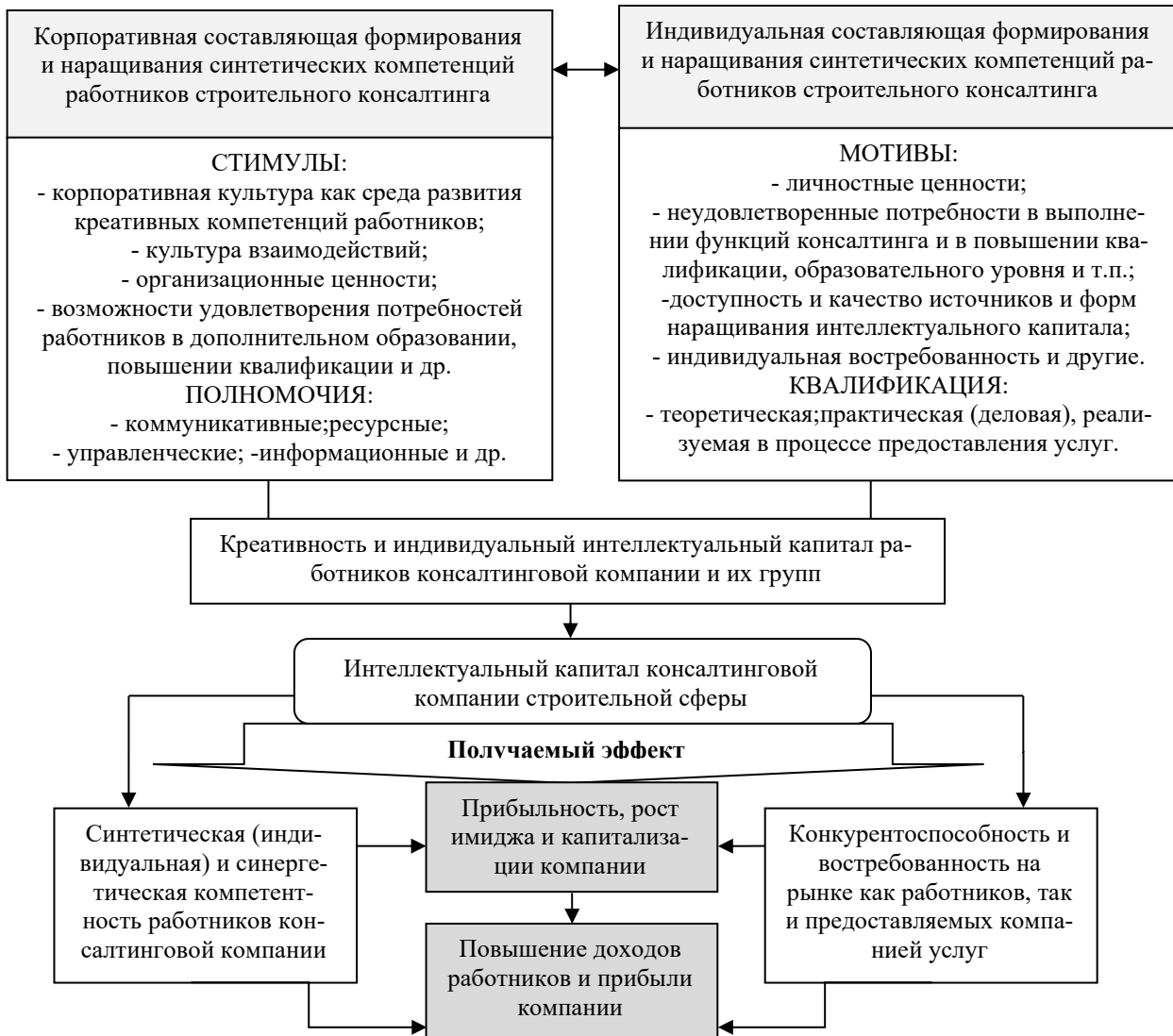


Рисунок 5.Схема формирования и наращивания конкурентоспособности работников компаний строительного консалтинга

В рамках механизма повышения конкурентоспособности развитие необходимой для предоставления перечисленных видов услуг активной мобильности работников должно осуществляться с позиций системного подхода: мобильность рассматривается как *показатель динамики изменения профессиональных компетенций работника* и как *фактор трудовой деятельности*, позволяющий ему наиболее полно реализовать свой потенциал. Причем как с позиции отдельного работника, так и компании в целом.

Интеллектуальный капитал, объединяющий в себе креативные способности и динамическую активность работников консалтинговой компании к саморазвитию, формирует синтетическую компетентность и мобильность работников, рост прибыльности, имиджа и капитализации своей компании. Следовательно – инвестиционную привлекательность компетентности работников, которая представляет собой их способность обеспечить синергетический эффект в процессе взаимодействия консалтинговой сети и строительных организаций– потребителей услуг.

С использованием метода позиционирования работников консалтинговой компании, в основу которого в диссертации положено имитационное моделирование развития системных компетенций работников в тесном сопряжении со стратегией развития консалтинговой компании, проводится дифференциация кадров по их инвестиционной привлекательности. С помощью метода стимулирующей и мотивирующей аттестации определяются этапы идентификации профессиональных компетенций работника, оценки его индивидуального интеллектуального капитала, уточняются цели его развития и объемы требуемых для их реализации инвестиций. Для целевого повышения квалификации работников консалтинговой компании предложено использовать различные формы, наращивания их креативных способностей. Метод бюджетирования позволяет визуализировать результаты инвестирования и контролировать траекторию развития синтетических компетенций работников.

4. Для проведения полиаспектной оценки и последующего отбора работников для инвестирования в развитие их интеллектуального капитала разработана концептуальная модель оценки качества рабочей силы консалтинговой компании, в понятие которого включается определенный уровень не только требуемых компетенций, но также профессионально-квалификационных характеристик, необходимых для предоставления услуг высокого качества.

При разработке данной модели, во-первых, применялся системный подход, позволяющий синхронизировать учет всех компетентностных «граней» качества рабочей силы; во-вторых, учитывался синергизм сочетания требуемых компетенций в контексте внешних и внутренних факторов – региональных, отраслевых (сферы деятельности), специфических; в-третьих, принималось во внимание состояние институциональной и информационной инфраструктуры предоставления консалтинговых услуг; в-четвертых, использовались результаты мониторинга регионального рынка труда и системы повышения образовательного потенциала работников консалтинговых компаний; в-пятых, учитывались стратегические ориентиры развития потребителей услуг и самой консалтинговой компании (рис.6).

Рассматриваемая компания предоставляет большой перечень консалтинговых услуг строительным организациям и населению региона локализации своей деятельности, располагая высококвалифицированными специалистами, обладающими требуемыми компетенциями

На основе критического осмысления достоинств и ограничений применяемого в консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков» инструментария оценки трудового потенциала был получен вывод о том, что с помощью данной методики достаточно информативно проводится оценка показателя индивидуальной эффективности и недостаточно – синергетической.

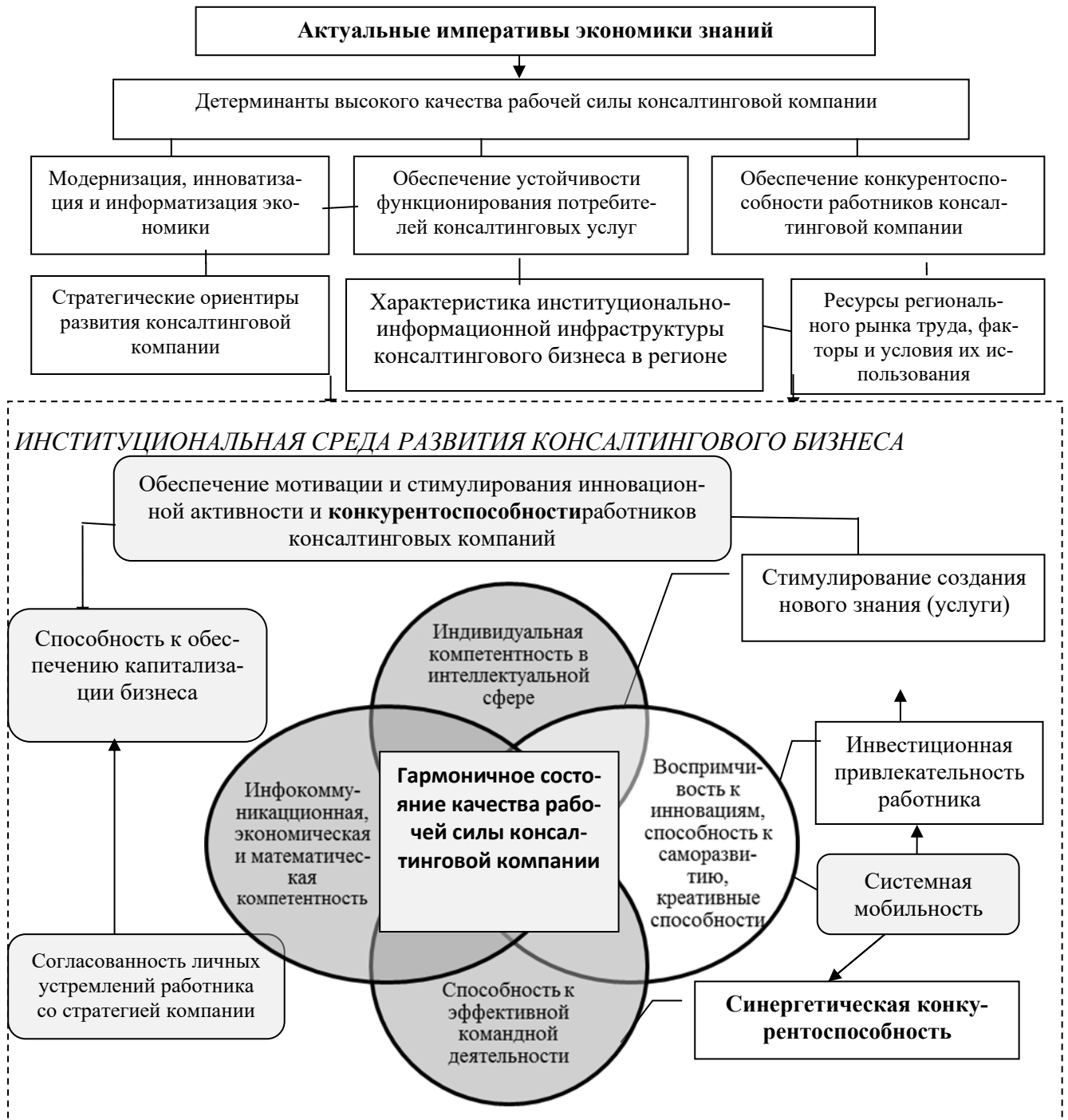


Рисунок 6. Концептуальная модель оценки качества рабочей силы консалтинговой компании

С учетом этого в диссертации разработан и верифицирован новый инструментарий, позволяющего проводить комплексную, в соответствии с авторской

концепцией индивидуальной и синергетической компетентности, оценку качества рабочей силы работников консалтинговой компании строительной сферы.

5. Разработана экономико-математическая модель и реализующий ее алгоритм оценки качества рабочей силы консалтинговой компании, базирующиеся на использовании авторской методики компетентностных качеств работников компании ООО «Союз Застройщиков», что обеспечивает, с одной стороны, преемственность инструментария, с другой, формирует платформу для получения обоснованных рекомендаций по повышению конкурентоспособности как отдельных работников, так и их групп на внутреннем и внешнем рынках труда, а также компании в целом на региональном рынке.

В основу модели положены критерии оценки, позволяющие руководителю оценить эффективность и результативность использования индивидуальных компетенций работников, предоставляющих различные консалтинговые услуги, включая не только знание их предметной области, но также владение ИКТ, в совокупности определяющими уровень их синтетической компетентности.

Критерии оценки качества специалистов представлены множеством блоков $\{B_i\}_{i=1}^4$, элементами которых являются: знание продукта (B_1); ИТ-коммуникации (B_2); знание компании (B_3); качество ведения документооборота (B_4). Рейтингование работников консалтинговой компании по локальным критериям осуществляется методом экспертных оценок.

Задача интегральной оценки качества рабочей силы консалтинговой компании представлена двухуровневой концептуальной моделью. Первый уровень – оценка качества специалистов по блокам B_i , $i = \overline{1,4}$ (рис.7).

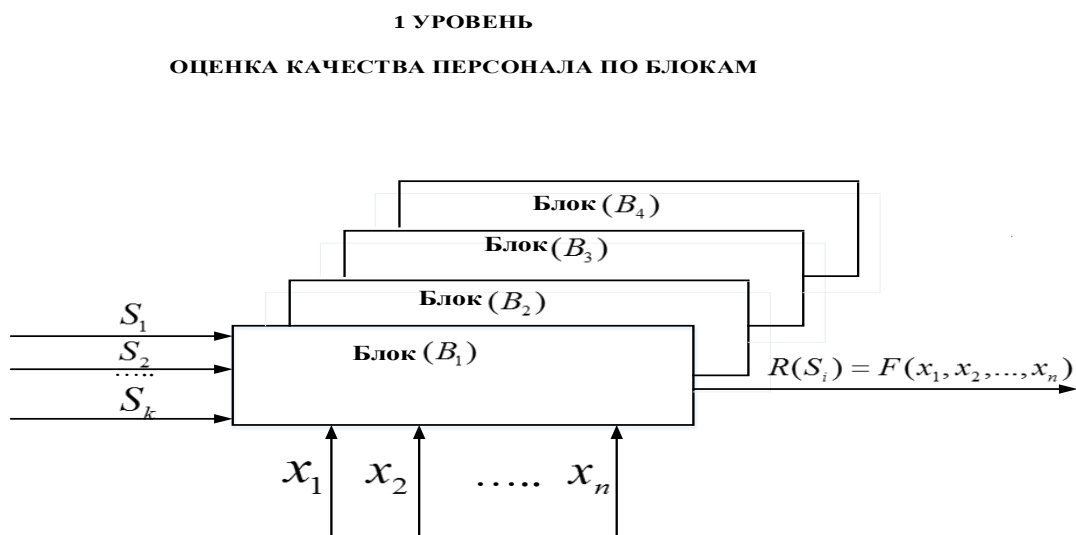


Рисунок 7. Первый уровень оценки качества рабочей силы консалтинговой компании

Оценка качества рабочей силы отдельного специалиста S_i , $i = \overline{1, k}$ консалтинговой компании на первом уровне представляет собой некоторую функцию

$R_{B_j}(S_i) = F(x_1, x_2, \dots, x_n)$ значений отдельных оценок по блоку B_j . При построении интегральной функции рейтинга специалистов в качестве аргументов предложено использовать не величину показателей x_j , $j = \overline{1, n}$, а степень их близости к точке идеального варианта $(\tilde{x}_1, \tilde{x}_2, \dots, \tilde{x}_n)$ в n -мерном пространстве характеристик локального блока B_i . Лицо, принимающее решение, формирует своё представление об идеальном варианте $(\tilde{x}_1, \tilde{x}_2, \dots, \tilde{x}_n)$ по максимальной оценке.

В соответствии с алгоритмом, представленным на рисунке 8, на первом уровне осуществляется выбор блоков $B_i \in \{B_j\}_{j=1}^4$ локальных оценок рейтингования специалистов по качеству их рабочей силы. Рейтинг $R_{B_j}(S_i)$ рассчитывается, как степень близости к идеальному варианту: $R_{B_j}(X, \tilde{X}) = (\sum_{i=1}^n (x_i - \tilde{x}_i)^2)^{1/2}$

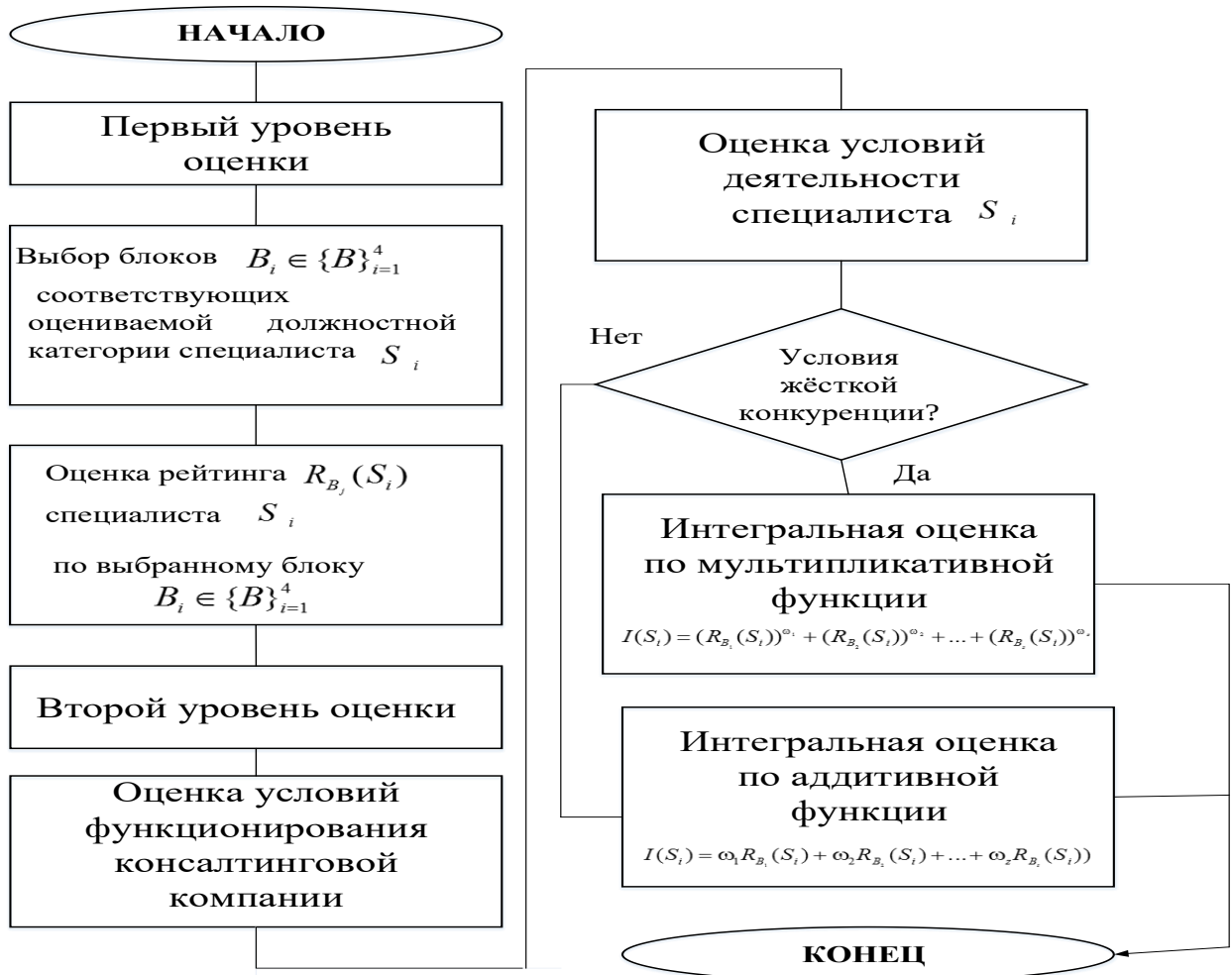


Рисунок 8. Алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы специалистов консалтинговой компании

На *втором уровне* (все уровни оценки показаны на рисунке 9) проводится интегральная оценка качества рабочей силы консалтинговой компании с использованием мультипликативной (в условиях жесткой конкуренции на рынке труда) и аддитивной (в условиях нежесткой конкуренции на рынке труда) свертки, исходя из локальных характеристик $R_{B_i}(S_i) = F(x_1, x_2, \dots, x_n)$, полученных по блокам $B_i, i = \overline{1, 4(10)}$. При этом оцениваются как условия функционирования компании, так и условия деятельности работника.

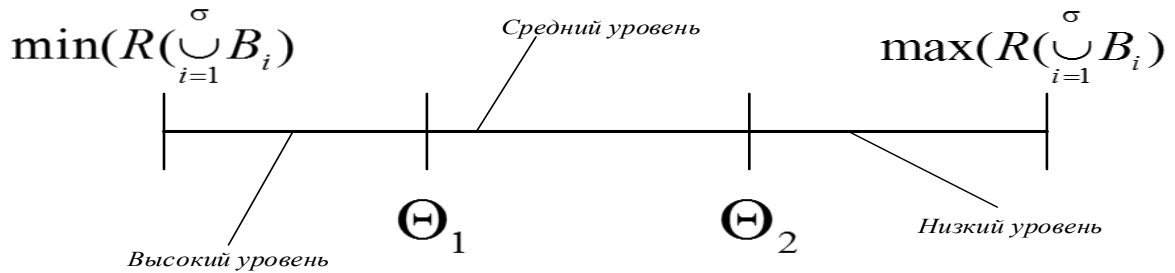


Рисунок 9. Уровни оценки качества использования рабочей силы консалтинговой компании

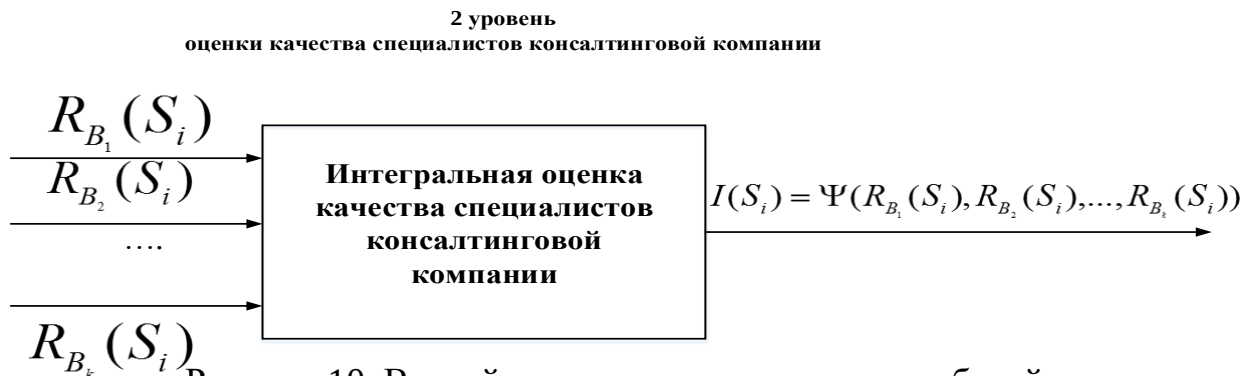


Рисунок 10. Второй уровень оценки качества рабочей силы консалтинговой компании

Получаемые с использованием разработанного алгоритма интегральные оценки качества рабочей силы специалистов консалтинговой компании основаны на учете формальных оценок их *индивидуальных* компетенций. *Синергетические (групповые)* компетенции можно определить с использованием весов, которые отражают степень значимости каждого работника в формировании и использования «коллективного разума» (табл.1).

Важно отметить тот факт, что получаемые в процесс расчетов по представленной модели оценки основаны на традиционных показателях, составляющих систему метрик качества рабочей силы.

В их числе следующие показатели: списочный состав работников анализируемой компании, предоставляющих различные по содержанию и сложности услуги (включая управленческий персонал и топ-менеджмент);

количество и виды предоставляемых услуг; количество и структурный состав потребителей продукции/услуг компании; количество и состав реальных и потенциальных конкурентов компании в регионе, где компания локализует свою деятельность, а также в соседних регионах и ряд других.

Таблица 1. Отображение множества должностных категорий во множество блоков оценки качества рабочей силы ООО «Союз Застройщиков»

Должностные категории специалистов	Блоки оценок качества рабочей силы специалистов компании			
	B_1	B_2	B_3	B_4
Генеральный директор	+		+	
Директор по развитию	+		+	
Финансовый директор	+		+	+
Директор по продажам	+		+	+
Руководитель отдела продаж	+		+	+
Главный бухгалтер	+		+	+
Старший эксперт по недвижимости	+		+	+
Эксперт по недвижимости	+	+	+	+
HR-специалист	+	+	+	+
Ипотечный брокер	+	+	+	+
Коммерческий администратор	+	+	+	+

Процедура расчета интегральной оценки качества рабочей силы и ее результаты (на примере работы генерального директора консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков») приведены в таблице 2.

Таблица 2. Экспертные оценки деятельности генерального директора консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков»⁸

Блок	Локальный критерий	Оценка	
		Макс.	Факт.
B_1 – знание продукта	X_1^1 - Знание районов города Ростова-на-Дону	2	2
	X_2^1 - Знание жилищных комплексов (ЖК), которые находятся в указанном экзаменатором районе	2	1
	X_3^1 - Знание застройщиков ЖК, выбранными экзаменатором	3	2
	X_4^1 - Знание типов и конструкции строительства ЖК, знание этажности здания, знание этапа строительства, сроков сдачи, состояния квартиры на момент сдачи	3	3
	X_5^1 - Знание инфраструктуры ЖК	4	3
	X_6^1 - Выгоды покупки ЖК	5	3
	X_7^1 - Размер комиссионного вознаграждения по ЖК	2	2
	X_1^3 - Знание и понимание определения "Союз Застройщиков"	1	1

⁸ Рассчитано автором с использованием разработанного инструментария.

B_3 – зна- ние ком- пании	X_2^3 – Выгоды клиента при покупке квартиры с «Союзом Застройщи- ков»	2	1
	X_3^3 – Продажа "выгод" компании через её "преимущества"	3	2

В данном инструментарии учитывалось также важное *свойство рабочей силы консалтинговой компании: совокупная результативность и эффективность деятельности работников может расти не только за счет роста каждого индивидуального качества, но посредством их рациональной интеграции, а также взаимодополнения*. То есть единичные свойства работников трансформируются в синергетические компетенции под воздействием принимаемых организационно-управленческих решений. В работе обоснована возможность доработки инструментария для учета числа работников, входящих в состав творческих групп при оказании наиболее сложных и наукоемких услуг, для оценки синергетической компетентности; количества клиентов компании – потребителей услуг и т.д.

6. Разработана с целью практической реализации выводов, полученных при использовании авторского инструментария оценки качества рабочей силы, методика повышения уровня конкурентоспособности работников многофилиальной консалтинговой компании, представленная «цепочкой получения добавленных знаний и компетенций» (рис.11).



Рисунок 11. Примерная схема «цепочки получения добавленных знаний и компетенций» работников многофилиальной консалтинговой компании

В отличие от других подходов к формированию системы повышения квалификации в многофилиальной компании, авторский подход позволяет в рамках ДПО выделить те направления наращивания требуемых компетенций, которые, во-первых, обладают необходимым для этого потенциалом обучения (повышения квалификации); во-вторых, являются экономически оправданными для конкретной компании (что важно при обосновании инвестиционной привлекательности процесса обучения и определении размеров требуемого финансирования); в-третьих, формируют в достаточном объеме требуемые синтетические компетенции у работников (это позволяет оценить последний элемент цепочки - блок «оценка степени релевантности новых компетенций целям компании»), определяющие затем и синергетические компетенции.

Важным эволюционным переходом в развитии ИТ-платформы является смещение интереса с автоматизации рутинных операций к решению интеллектуальных задач, касающихся работы со знаниями и принятия эффективных решений по повышению конкурентоспособности работников. Обосновано, что правильно выстроенная система внутрифирменных институтов в компании не только способствует стабильности кадрового состава при минимальных расходах на оплату труда и эффективности системы стимулирования, но также достижению требуемых синергетических компетенций, инновационно-технологической гармонизации деятельности работников всех филиалов.

7. Разработана для формирования конкурентоспособности работников на основе наращивания синергетических компетенций команд исполнителей модель краудсорсинговой платформы для компании ООО «Союз Застройщиков», которая предоставляет инструментальные средства и обеспечивает функционирование всех этапов разработки новых решений (предоставления новых или сложных, с использованием коллективного разума, услуг), требующих «мозгового штурма».

Поскольку конкретный способ обучения представляет собой инвестиционный проект особого рода, автором разработана модель инфокоммуникационной поддержки повышения квалификации работников консалтинговой сети, имеющая матрично-проектную структуру, в которой отражены процессы получения тех или иных компетенций работников и реализуемые для этого проекты, технологии, виды обучения, обучающие организации (рис.12).

Данная модель представляет собой *внутрифирменный неформальный институт* формирования и эффективного использования синтетических компетенций работников и получения синергетического (группового) эффекта от их взаимодействия.

Краудсорсинговая система как часть концепции единого цифрового рабочего местасоздает эффективные коммуникации между подразделениями

консалтинговой сетевой компании, дает возможность творческим и инициативным сотрудникам проявить и наиболее эффективно реализовать свои профессиональные компетенции в процессе совместной групповой деятельности. В результате руководству компании предоставляются новые и эффективные решения, направленные как на улучшение текущей деятельности компании, так и на ее стратегическое развитие. Кроме того, внедрение краудсорсинговой системы способствует росту производительности труда за счет оптимизации существующих бизнес-процессов и автоматизации операционных процедур.

Проекты ДПО и повышения квалификации работников консалтинговой компании		Программы ДПО в вузах различного профиля	Программы ДПО в вузах строительного профиля	Специализированные организации в сфере ИТ	Обучающие семинары в консалтинговой компании, в т.ч. в межфункциональных командах	Он-лайн обучение в сети Интернет
Составляющие профессиональной (синтетической) компетентности	Индивидуальная компетентность в интеллектуальной сфере	+	+	+	+	
	Нормативно-правовая компетентность в строительной сфере		+	+	+	+
	Экономическая и математическая компетентность	+			+	+
	Восприимчивость к инновациям, способность к саморазвитию, креативные способности	+	+	+	+	+
	Способность к эффективной командной деятельности			+	+	+
	Инфокоммуникационная компетентность	+	+	+	+	+
	Способность к диверсификации деятельности на основе инноваций	+	+	+	+	

Рисунок 12. Матрично-проектная структура процесса повышения конкурентоспособности работников консалтинговой компании строительной сферы

Как показали результаты апробации авторской модели, применение системы обмена идеями в ООО «Союз Застройщиков» позволяет решить целый

спектр проблем инновационного и информационно-цифрового развития компании посредством: повышения творческой активности и заинтересованности работников в результатах своего труда; создании для этого всех необходимых условий, включая единое информационно-цифровое пространство компании с постоянно обновляемой системой мониторинга, содержащей не только необходимую базу знаний, но примеры имеющихся лучших практики в данной предметной области.

Краудсорсинговая платформа в компании ООО «Союз Застройщиков» состоит из следующих *функциональных модулей*: банк идей, бизнес-кейсы, система оценки, экспертный модуль, модуль поиска, успешные проекты (рис.13).

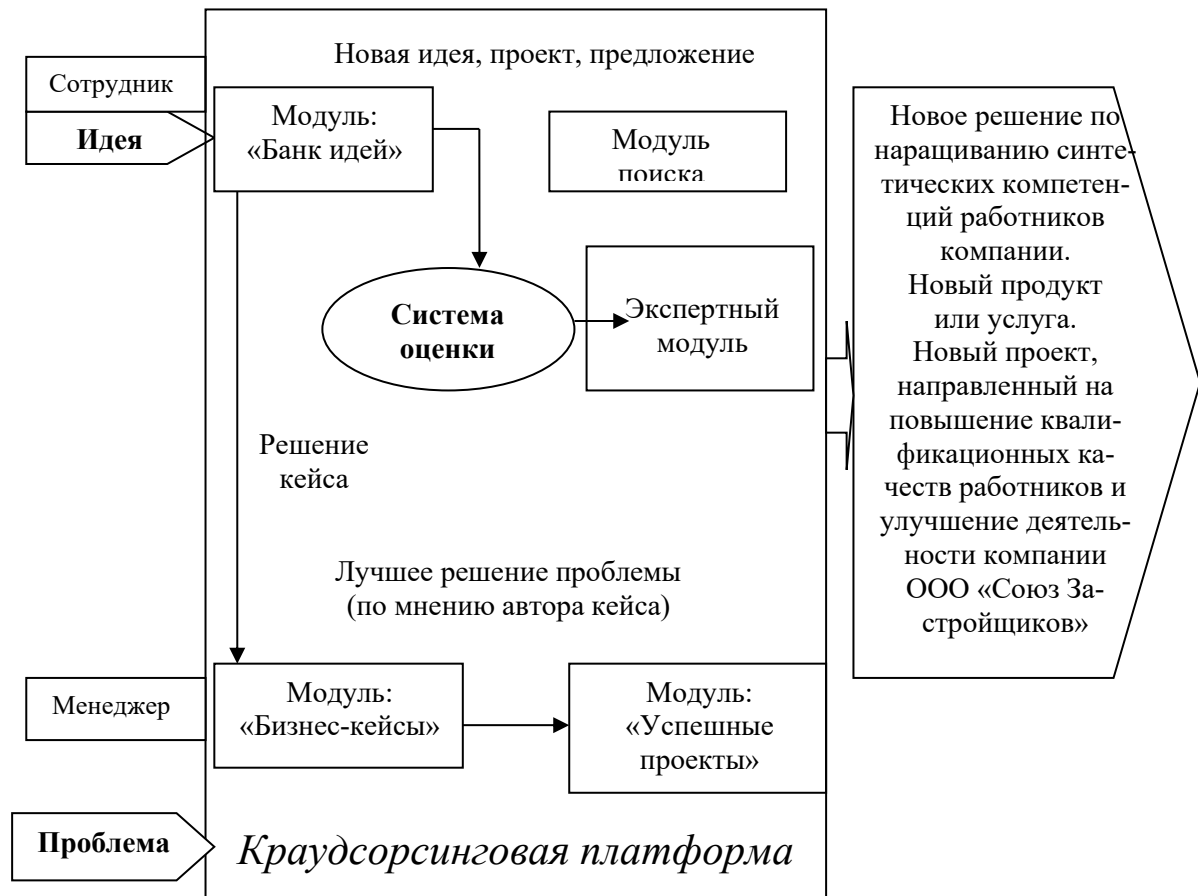


Рисунок 13. Архитектура корпоративной краудсорсинговой системы в консалтинговой компании ООО «Союз Застройщиков»

Критические факторы успеха от внедрения краудсорсинговой системы в компании ООО «Союз Застройщиков» разделены на несколько подгрупп:

1. *Эффективность*: оптимизация бизнес-процессов, повышение производительности труда и качества предоставляемых услуг, снижение издержек.

2. *Продажи и маркетинг*: увеличение потребительских свойств и конкурентоспособности услуг, освоение новых сегментов рынка, рост продаж, оптимизация процесса взаимодействия с клиентами, повышение узнаваемости бренда.

3. *Компетенция сотрудников*: формирование синтетических и синергетических компетенций, вовлечение персонала в стратегическое развитие компании, повышение мотивации, выявление резерва и новых лидеров.

4. *Работа с инновациями:* модернизация существующих и создание новых услуг, внедрение инноваций и текущую деятельность компании.

Оценка эффективности данной системы показала также возможность снижения затрат и времени, необходимого для генерации инновационных идей и методов, а также нахождения баланса между дефицитом и избытком информации, снижения операционных расходов, при этом позволяя работникам компании объединять усилия для решения существующих задач.

8. *Разработана схема информационно-организационного механизма повышения конкурентоспособности работников консалтинговой сети, состав и структуру которого формируют разработанные и адаптированные к специфике консалтинговой деятельности методы, модели, технологии и инструменты поддержки принятия кадровых решений (в том числе технологии ДПО и обучения работников), объединенные авторской концепцией(рис.14).*



Рисунок 14.Схема информационно-организационного механизма формирования конкурентоспособности работников консалтинговой компании

В рамках предложенного механизма в компании ООО «Союз Застройщиков» по показателям бизнес-плана формируется Производственный контракт компании, который является основой для Производственных контрактов бизнес-направлений /бизнес-функций и филиалов. В соответствии с ними каждый работник в рамках своих функций стремится: повышать свой квалификационный уровень и конкурентоспособность, зарабатывать больше, иметь прозрачные и

однозначные критерии оценки своих профессиональных компетенций и эффективности их реализации, использовать все возможности для профессионального роста и развития. Для этих целей в компании действует Программа краткосрочного стимулирования (ПКС), которая является неотъемлемой составляющей системы повышения конкурентоспособности работников в тактическом и стратегическом контексте.

Последовательное и целенаправленное решение этих вопросов в рамках данного механизма будет способствовать более высоким рыночным позициям отдельных работников, их творческих групп, филиалов и компании.

Заключение работы содержит концентрированное представление наиболее значимых в теоретическом и прикладном аспектах результатов исследования, возможных к практическому применению.

ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ

Статьи, опубликованные в журналах, входящих в базы данных международных индексов научного цитирования Scopus и/или Web of Science

1. Габоян, А.Г., Подгайнов, Д.В., Белоусов, В.М. Роль трудового потенциала в реализации политики энергосбережения на промышленном предприятии// Terra Economica. 2019. № 17(1). - С. 174–188. - 1,1/0,5 п.л.

Статьи, опубликованные в журналах, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий ЮФУ:

2. Габоян, А.Г. Модель организации кадрового потенциала экономических консорциумов на базе региональных кластеров// Естественно- гуманитарные исследования. 2019. № 25(3). - С. 37-46.- 1,0 п.л.

3. Габоян, А.Г. Организация «цепочки получения добавленных знаний» работников многофилиальной компании// Азимут научных исследований: экономика и управление. 2016. Т.5. №4(17). - С.100-103. – 0,6 п.л.

4. Габоян, А.Г. Формирование синергетических компетенций работников консалтинговых компаний // Экономика и предпринимательство. 2016. №12. Ч.4 (77-4).- С.742-746. – 0,8 п.л.

Монографии, разделы в монографиях и статьи в периодических изданиях, материалах конференций и сборниках научных трудов:

5. Габоян, А.Г. Кадровый потенциал каркасных взаимодействий производственной и научной сфер региона : обеспечение баланса интересов// Трудовой потенциал в региональных стратегиях: механизмы согласования интересов : монография/под ред. Л.Г. Матвеевой; Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, 2019. - С. 83-95. - 17,5/0,4 п.л.

6. Габоян, А.Г. , Косенкова, Е.Л. Интеллектуальные технологии оценки стратегического потенциала работников сетевых компаний// Интеллектуальное моделирование эффективного ресурсообеспечения в региональном стратегировании : сборник статей по итогам VI –й международной научно-практической видеоконференции / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет, 2019. - С. 73-79. -14,4/0,5/0,3 п.л.
7. Габоян, А.Г., Подгайнов, Д.В. Кадровый и интеграционный потенциал гармонизации инновационных процессов в промышленности// Интеллектуальное моделирование эффективного ресурсообеспечения в региональном стратегировании : сборник статей по итогам VI –й международной научно-практической видеоконференции / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет, 2019. - С. 171-176. -14,4/0,6/0,3 п.л.
8. Ayham, Hussein Ahmar, Gaboyan, A.G., Kuizheva, S.K., Matveeva, L.G., Chernova, O.A. Gnoseological bases of interaction of employees in network companies of infrastructural typ// The 6th International Conference on Management and Technology in Knowledge, Service, Tourism & Hospitality. 2018. (SERVE 2018). - P.74-79.- 10,6/0,6 п.л.
9. Габоян, А.Г. Практические технологии руководства современной организации четвертичного сектора и ее коллективом // Цифровая экономика: новая реальность : сборник статей по итогам международной научно-практической видеоконференции, посвященной 25-летию вуза. – Майкоп, 2018. - С. 130-134.- 20,5/0,5 п.л.
10. Габоян, А.Г. Детерминанты конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора экономики // Конкурентоспособность в глобальном мире : экономика, наука, технологии. - 2017. - №4. - Ч.5. - С.75-78.-0,3 п.л.
11. Габоян, А.Г. Кадровый потенциал региональных сетевых компаний : специфика и особенности современной организации // Потенциал конкурентоспособности современной России : мезо и микроуровневая проекция : монография / Под ред. Матвеевой Л.Г. – Таганрог. Издательство Южного федерального университета, 2017. - С. 140-160.- 17,0/0,7 п.л.
12. Габоян, А.Г. Информационно-технологический механизм повышения конкурентоспособности работников современных компаний // Научные изыскания в сфере социально-экономических и гуманитарных наук : междисциплинарный подход и генезис знаний : монография / под ред. С.В. Домниной, О.А. Подкопаева. - Самара: Поволжская научная корпорация, 2017. - С.414-426. - 32,8/1,3 п.л.
13. Габоян, А.Г. Кадровый потенциал инфраструктурных компаний в современной экономической среде // Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов : материалы X-й международной научно-практической конференции. – Минск, 2017. - С.89-90. - 0,2 п.л.
14. Габоян, А.Г. Трудовой потенциал инфраструктурных компаний как фактор конкурентоспособности экономических систем // Конкурентоспособность национальных экономик и регионов в контексте глобальных вызовов мировой экономики : материалы. III-й международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2017.- С.247-251.- 0,5 п.л.

15. Габоян, А.Г., Косенкова, Е.Л. Информационно-организационный ресурс повышения конкурентоспособности работников сетевых компаний // Ресурсное обеспечение стратегического развития экономики регионов: методология и механизмы управления : материалы международной конференции. - Ростов-на-Дону, 2017. - С.224-231.- 19,9/0,5 п.л.
16. Габоян, А.Г.Отраслевая специфика региональной кластеризации// Региональные кластеры импортозамещения : теория и современность : монография. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2016.- С.153-176.- 13,9/1,1 п.л.
17. Габоян, А.Г, Пермяков, Ю.В. Система информационно-аналитической поддержки регионального стратегирования : кадровая составляющая // Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук : междисциплинарный подход и конвергенция знаний : монография / Под ред. О.А.Подкопаева. –Самара: Издательство НИЦ «Поволжская научная корпорация», 2016.- С.342-360.– 27,40/1,1п.л.
18. Габоян, А.Г., Пермяков, Ю.В. Информационные технологии в формировании нового качества кадрового потенциала государственных служащих // Экономическое стратегирование в новых реалиях : механизмы, инструменты, технологии : монография / Под ред. Матвеевой Л.Г. – Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2016. - С.322-329.- 29,5/0,7/0,35п.л.
19. Габоян, А.Г., Пермяков, Ю.В. Информационно-инструментальный базис поддержки управленческих решений в многофилиальной компании : кадровая составляющая // Социально-экономические процессы и экономическое развитие : проблемы и перспективы, прогнозирование и моделирование : монография. – Самара : Издательство ООО «Офорт», 2016.- С.250-261.- 20,92/0,7/0,35 п.л.
20. Габоян, А.Г.Особенности организации кадрового потенциала сетевых инфраструктурных компаний // Научные труды национального университета архитектуры и строительства Армении.- Ереван, 2016. – С.100-104. – 0,8 п.л.
21. Габоян, А.Г. Конкурентоспособность работников сетевых инфраструктурных компаний в новой экономической среде // Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов : материалы IX-й международной научно-практической конференции молодых ученых. – Минск, 2016. - С.314-315.- 0,2 п.л.
22. Габоян, А.Г. Технология краудсорсинга в управлении интеллектуальным капиталом инфраструктурной компании // Экономическое стратегирование в новых реалиях: механизмы, инструменты, технологии : материалы международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2016. - С.125-127. -0,7 п.л.
23. Габоян, А.Г. Инструментарий адаптации кадрового потенциала современных компаний к новым условиям // Наука XXI века : актуальные направления развития : сборник статей по итогам III-й международной заочной научно-практической конференции.– Самара, 2016.- С.103-106. – 18,5/0,3 п.л.
24. Габоян, А.Г. Каровый потенциал сетевых компаний инфраструктурного профиля : специфика управления // Достижения и проблемы современной науки : сборник.

материалов "Globus" V-й международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург, 2016. - С.46-49. -0,4 п.л.

25. Габоян, А.Г., Косенкова, Е.Л. Кадровый, инвестиционный и информационный потенциал сетевых инфраструктурных компаний // Экономическое стратегирование в новых реалиях : механизмы, инструменты, технологии : материалы международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2016. -С.128-130. – 0,8/0,4 п.л.

26. Габоян, А.Г., Пермяков, Ю.В. Моделирование процессов эффективной интеграции участников по модели импортозамещения в промышленности // Инструменты экономического и социального стратегирования : теория и практика : монография: /Под ред. Матвеевой Л.Г., Черновой О.А. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2015.- С.143-175. – 17,5/2,1/0,7п.л.