

## Отзыв

**официального оппонента, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономической теории и предпринимательства Южно-Российского института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Игнатовой Татьяны Владимировны 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 Габояна Арменака Геворковича на тему: «Формирование конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний четвертичного сектора» является самостоятельным научным исследованием одной из актуальных проблем экономики труда - повышения конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний, обладает научной целостностью и имеет заверченный вид.

### **Актуальность темы исследования**

Повышение инновационной восприимчивости отечественного бизнеса, определяемое внешними и внутренними императивами, в сочетании со стратегическими задачами государства по наращиванию кадрового потенциала и соответствующих компетенций в сфере инновационной деятельности, обуславливают актуальность проведения научных исследований, направленных на поиск новых подходов и инструментов 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, различных методов, в том числе рейтингизации.

### **Оценка содержания работы.**

Основой принятой автором сквозной логики изложения материала является последовательный переход от базовых положений формирования конкурентоспособности работников инфраструктурных компаний инновационного типа к методическому инструментарю 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 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 обладания всеми работниками синтетической компетентностью, 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 (с. 70-73, 81-85), что позволило также проводить оценку инвестиционной привлекательности работника (с.88).

Особое внимание уделяется применению аппарата экономико-математического моделирования: 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) Габомяном А.Г. разработана экономико-математическая модель индивидуальной оценки профессиональных компетенций сотрудников данной компании с применением аддитивной и мультипликативной свертки (с.101-106), а также модель краудсорсинговой системы (с.150-163).

Все это дает возможность констатировать высокую степень обоснованности результатов исследования.

## **Научная новизна и достоверность 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 199 наименований.

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

Основные результаты диссертационного исследования А.Г.Габояна отражены в 26 научных работах общим объемом 257,4 п. л., в том числе авторские – 14,2 п.л.

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 поддержки принятия управленческих решений в отношении трудовых ресурсов компании в соответствии с целевыми установками тактического и стратегического характера (с. 46-62);

- разработка методологических основ и уровневой конструкции управления трудом, которая увязывает иерархические уровни – корпоративный и индивидуальный, а также стимулирующие и мотивирующие компоненты данного процесса (с. 78-86);

- развитие и верификация многоуровневой методики рейтингизации работников, полученной с использованием интегральной функции рейтинга, и реализующего данный инструментарий алгоритма интегральной оценки качества рабочей силы (с 106-111);

- 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).

### **Значимость для науки и производства полученных соискателем результатов.**

Теоретическая значимость работы состоит в разработке нового подхода к оценке качества рабочей силы компаний четвертичного сектора и повышения конкурентоспособности их работников, а также конструирования 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, которые имеют носят унифицированный характер, в других компаниях инфраструктурного профиля..

### **Замечания**

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

1. В разделе 1.1 диссертации следовало уточнить представителей научных школ и теорий, перечисленных в пункте введения «Теоретико-

методологическая основа исследования», формирующих теоретический базис авторской концепции, систематизировать имеющиеся положительные наработки и пробелы в рамках выбранной проблемы, в том числе через призму используемого в работе категориального аппарата.

2. 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.

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 следовало 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.

Несмотря на данные замечания, в целом содержание работы, ее структура, изложение материала соответствуют логике исследования и способствуют достижению цели и решению поставленных задач.

**Оценка содержания диссертации, ее завершенности, соответствия установленным требованиям «Положения о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет».**

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, профессор,  
заведующая кафедрой экономической теории и  
предпринимательства Южно-Российского института –  
филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного  
хозяйства и государственной службы при Президенте  
Российской Федерации»




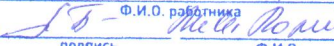
Игнатова Татьяна Владимировна

Игнатова Татьяна Владимировна - доктор экономических наук по специальности 08.00.01 – экономическая теория, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и предпринимательства Южно-Российского института - филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Ростов-на-Дону

Адрес: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 70/54

Тел: 8-863-2402723 Эл.почта: director@uiru.ranepa.ru

31 августа 2020 г.

Подпись	
Заверяю	
	Ф.И.О. работника подпись Ф.И.О.
Начальник отдела кадров Южно-Российского института управления - филиала РАНХиГС	

