

ОТЗЫВ
официального оппонента

доктора экономических наук, профессора Землянухиной Светланы Георгиевны на диссертацию Данкер Кристины Александровны на тему: «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в том числе: экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования

Современные демографические и социально-экономические процессы, происходящие в России, усиливают конкуренцию на рынке труда и задают новые требования к качеству рабочей силы, что находит отражение в категории «конкурентоспособность работников» и требует более глубокого её исследования. Недостаточное внимание к проблемам формирования высокообразованных, высококвалифицированных конкурентоспособных кадров, как на уровне предприятия, так и на национальном уровне тормозит преодоление кризиса российской экономики. Однако персонал должен обладать востребованными компетенциями именно на текущем этапе развития компании, отвечать ее стратегическим задачам и корпоративной культуре. Учитывая, что организации, также как и живые организмы, проходят предсказуемые типичные стадии, то есть имеют свой жизненный цикл, важной задачей экономики труда является выявление требований к работникам, определяющих их конкурентоспособность, и, исходя из этого, формирование модели оценки и обеспечения конкурентоспособности на каждом из этапов жизненного цикла организации. Такая модель позволит увеличить эффективность работы организации и использования работников как одного из важнейших факторов успеха компании. Таким образом, тема, выбранная диссертантом, безусловно, актуальна и значима.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации:

Обоснованность положений и выводов диссертации определяется и обеспечивается прежде всего проведенным анализом значительного числа отечественных и зарубежных публикаций по проблематике исследования, а также - продуктивным применением комплекса общенаучных методов познания; системного, процессного, диалектического подходов; эконометрических и социологических методов исследования, что обеспечило достаточную методологию исследования. Достоверность выводов и предложений, изложенных в диссертации, подтверждается компетентной постановкой исследовательской проблемы, выдвинутой гипотезой, целью и совокупностью решаемых задач по ее достижению, адекватным и корректным применением методических средств. На основе анализа существующих научных подходов по проблематике диссертации и их развития автором определены теоретико-методические положения в области оценки конкурентоспособности персонала; разработаны конкретные рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников на основе предложенной методики с позиций управления развитием организации.

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования

Элементы новизны в содержании диссертационного исследования Данкер К.А. в целом можно поддержать. Рассмотрим отдельные элементы новизны более подробно.

Представляет научный интерес предлагаемое и аргументированное автором определение категории «конкурентоспособность работника» (с. 31), обращающее внимание на возможность ее трансформации в соответствии со стадиями жизненного цикла организации, что позволяет целенаправленно увеличить эффективность мероприятий, осуществляемых в рамках организации. Можно присоединиться к позиции диссертанта, состоящей в том, что оптимальные условия обеспечения конкурентоспособности

работников на уровне организации достигаются при наличии сотрудничества и взаимопомощи (стр. 10 автореферата), хотя это и противоречит определению конкуренции как специфической формы соперничества, характерной для рыночной экономики. Соискателем проведен критический анализ существующих подходов к формированию конкурентоспособности работников по разным странам, на разных уровнях экономики и в зависимости от аспекта воздействия, на основе которого создана собственная классификация подходов (с. 32-48).

Положительной оценки заслуживает расширение методологической основы исследования проблем обеспечения конкурентоспособности работников во взаимосвязи со спецификой организации, в частности, в зависимости от стадии жизненного цикла организации, через развитие инструментария ее оценки, что представляется новым, интересным и достаточно перспективным направлением дальнейших исследований.

Научной новизной обладает ряд результатов, которые, с нашей точки зрения, можно рассматривать в качестве концептуальных основ формирования конкурентоспособности, а именно, классификация факторов, влияющих на формирование и обеспечение конкурентоспособности (табл. 2.1, с. 72), с дальнейшей конкретизацией по стадиям их преимущественного воздействия (рис. 2.3, с. 73); а также выделение индикаторов стадии жизненного цикла организации, коррелирующих с направлениями приоритетного развития конкурентоспособности работников (с. 66).

Несомненный теоретический и практический интерес представляет комплексная модель оценки конкурентоспособности работников (с. 80-88), включающая определение стадии жизненного цикла организации и уровня текущего развития конкурентоспособности работников, позволяющая сформировать конкретные рекомендации (с. 89-91). В теоретическом плане это способствует развитию существующих подходов и методов оценки конкурентоспособности работников, а в прикладном плане - позволяет определить наиболее результативные меры по устранению «болевых» точек в

конкурентоспособности персонала, препятствующих реализации стратегических планов компании. В качестве конкретного объекта исследования для апробации предложенной методики автором выбрана группа компаний «Ангстрем», определена стадия развития и проблемные компетенции сотрудников различных отделов (с. 93-123).

Ценным аспектом проведенного исследования представляются разработанные автором рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников группы компаний «Ангстрем» на основе группировки компетенций по блокам I, А, Р и Е (с. 139-152). Предложенная методика определения стадии жизненного цикла и анализа конкурентоспособности может быть применима к любому хозяйствующему субъекту.

В целом можно констатировать, что результаты, полученные автором, характеризуются новизной, представляют собой приращение научных знаний в области экономики труда.

Теоретическая и практическая значимость результатов, полученных автором

Теоретическая значимость проведенного исследования состоит в углублении и расширении ряда разделов современной экономики труда, в создании теоретико-методической базы для совершенствования оценки конкурентоспособности работников с учетом стадии жизненного цикла организации.

Полученные теоретические результаты, предложенная автором методика оценки конкурентоспособности работников могут быть использованы, во-первых, организациями для повышения эффективности хозяйственной деятельности, во-вторых, - в вузах в процессе преподавания дисциплин «Экономика персонала», «Управление человеческими ресурсами» и «Экономика социально-трудовых отношений». Разработанные по итогам исследования методические и практические рекомендации автора были

приняты к использованию организациями, входящими в группу компаний «Ангстрем», и могут применяться и в других хозяйствующих субъектах.

Оценка содержания диссертации, её завершенность

Обращаясь к структурно-содержательному аспекту работы, отметим, что диссертация изложена в трех главах, характеризуется хорошей структуризацией и логичностью. В концептуальном плане исследование построено в соответствии с логикой движения от общего к частному, содержание глав и параграфов излагается по тому же принципу – от обобщения и систематизации взглядов, имеющих в литературе на проблему конкурентоспособности работников, ее элементов и подходов к ее обеспечению, через формулировку авторской позиции по данным вопросам (глава 1), выявление взаимосвязи конкурентоспособности работников со стадией жизненного цикла организации, распределение факторов, оказывающих наибольшее влияние на формирование конкурентоспособности работников, к созданию авторской модели оценки конкурентоспособности (2 глава) и разработке методических и практических рекомендаций для хозяйствующего субъекта на ее основе (3 глава). Учитывая сложность, междисциплинарный и многоаспектный характер поставленной проблемы, автором большое внимание уделено уточнению содержания и возможности применения компетентностного подхода и доработке базовой модели жизненного цикла организации, что позволило создать комплексную модель оценки конкурентоспособности работников. Представляется удачным совмещение количественных и качественных показателей при определении уровня конкурентоспособности на конкретном этапе жизненного цикла организации.

Содержание диссертации соответствует в полной мере теме и раскрывает ее на должном теоретико-методологическом уровне, отвечающем уровню кандидатских диссертаций. Цель, заявленную в диссертации – развитие теоретических и методических подходов к обеспечению конкурентоспособности работников и разработка рекомендаций по ее

повышению на основе ключевых индикаторов стадий жизненного цикла организации (с. 6) считаем реализованной в достаточной степени. В соответствии с целью в диссертационной работе поставлены и успешно решены задачи как теоретического, методического, так и прикладного характера, корреспондирующие с темой, целью исследования. Пункты научной новизны обоснованы.

В целом диссертация представляет собой завершённый научный труд и вносит несомненный вклад в разработку проблемы конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации.

Основные положения диссертации опубликованы в 14 печатных работах (объемом 5,2 п.л.), в том числе 4 - в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и соответствуют теме диссертации. Основные результаты и выводы исследования были представлены на научно-практических конференциях, приняты к внедрению на предприятиях группы компаний «Ангстрем», в рамках образовательного процесса в Воронежском государственном университете, что свидетельствует о хорошей апробации результатов исследования.

Отмечая научную и практическую значимость работы, высокую степень обоснованности основных ее результатов, следует также указать на **некоторые недостатки и дискуссионные положения**, имеющиеся в диссертации.

1. К сожалению, в диссертации допускаются недостаточно корректные определения понятий и категорий. Так, диссертант считает, что «в наиболее общем виде понятие качества рабочей силы можно определить как способность к труду» (стр.18 диссертации), с чем нельзя согласиться, так как способность к труду представляет собой категорию «рабочая сила», а экономическая категория качества характеризует степень соответствия потребительных свойств того или иного объекта требованиям потребителей этого объекта, соответственно качество рабочей силы – это степень соответствия способностей к труду требованиям работодателей.

2. Также наблюдается отождествление категорий стоимости и цены, когда на стр. 17 диссертации и на стр. 11 автореферата диссертант считает, что «второй путь повышения своей конкурентоспособности – экстенсивный, за счет снижения *стоимости своего труда* при неизменном качестве» (курсив мой – З.С.), а на стр. 8 диссертации и стр.6 автореферата в том же контексте говорится о снижении рыночной цены труда. На наш взгляд, труд стоимости и цены не имеет, так как он сам – содержание стоимости, а стоимость – труд, воплощенный в товаре. Вероятно, речь идет о таком конкурентном преимуществе работников как стоимостное - оценке не труда, а рабочей силы со стороны носителя рабочей силы и её соотношении с предлагаемым работодателем уровнем заработной платы, зависимым от сложившихся издержек работодателя на персонал. Способом разрешения противоречия между субъективными представлениями соискателей рабочих мест о собственной конкурентоспособности и предъявляемыми к ним требованиями работодателей является нисходящая профессиональная мобильность, реализация своих конкурентных преимуществ среди трудовых ресурсов, обладающих меньшей конкурентоспособностью, и согласие на менее квалифицированную работу.

3. Положительно, что рассмотрение вопросов обеспечения конкурентоспособности работников основывается в диссертации на компетентностном подходе, отражающим положительную зависимость уровня конкурентоспособности от степени развития необходимых в профессиональной деятельности компетенций. Однако, на наш взгляд, имеется некоторое преувеличение значимости этого подхода, когда диссертант утверждает, что «вся организационная структура, работа и должность должны конструироваться *под сотрудника* в соответствии с задачами, стоящими перед компанией, а не работник должен подбираться под работу, как это делается обычно» (стр. 50 диссертации) и в авторской схеме найма, развития и управления талантами в качестве этапа диссертант выделяет формирование рабочих процессов и обязанностей *под сотрудника*

(рис.1.6). Дело в том, что организационная структура, работа и должность определяются содержанием труда - многообразием объективно обусловленных трудовых функций, операций, которые задаются рабочим местом и технологическим процессом, относительно жестко регламентированы, алгоритмизированы, в меньшей степени, вплоть до отсутствия зависимости вообще, зависят от субъективных желаний и мотивов. Ориентация на компетенции и потенциал работников возможна, к сожалению, только для ограниченного количества трудовых процессов, связанных с творческим характером труда.

4. Просматривается некоторая перенасыщенность диссертации графическим материалом, что затрудняет восприятие логики изложения и акцентирование внимания на наиболее важных моментах работы.

5. Так как исследование затрагивает не все подразделения группы компаний (с. 94), то логично было бы большее внимание уделить обоснованию репрезентативности выборки.

Указанные замечания не отрицают общей положительной оценки диссертации.

Заключение

Диссертация К.А. Данкер на тему «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации» является самостоятельной, завершенной научно-квалификационной работой, написанной на актуальную тему, характеризующейся элементами научной новизны, теоретической и практической значимостью, вносящей определенный вклад в исследование и решение задачи формирования и обеспечения конкурентоспособности работников.

Содержание опубликованных работ и автореферат раскрывают основные положения и выводы диссертационного исследования.

Тема диссертации соответствует пункту 5.7 – «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций,

переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров» паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (в т.ч.: экономика труда)».

Все вышеизложенное позволяет заключить, что диссертационная работа полностью соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук в соответствии с пунктом 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор Данкер Кристина Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в том числе: экономика труда).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, профессор кафедры
«Экономика труда и производственных комплексов»
(бывшее название кафедры «Экономическая теория
и экономика труда») ФГБОУ ВО

«Саратовский государственный технический
университет им. Гагарина Ю.А.»,

профессор,

Землянухина
30.09.2016г.

Землянухина Светлана Георгиевна

Подпись д.э.н. профессора Землянухиной
Светланы Георгиевны заверяю:

Учёный секретарь Учёного совета ФГБОУ ВО
«Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»,
профессор

Бочкарев
30.09.2016г.

Бочкарев Петр Юрьевич

Адрес вуза: 410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77, СГТУ
Тел.: +7 (8452) 99-85-35

Электронный адрес автора отзыва: sgzeml@sstu.ru