

ОТЗЫВ

официального оппонента

**доктора экономических наук, доцента Симоновой Марины Викторовны
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.

В представленной к защите диссертации объектом исследования является конкурентоспособность работников, которая определяется автором на разных стадиях жизненного цикла организации. Специфика организаций, зависящая от возраста, размера, уровня формализации процедур, тип корпоративной культуры, отражающая, по мнению автора, стадию жизненного цикла организации, которая непосредственно влияет на конкурентоспособность работников, обусловила выбор темы диссертационного исследования.

В основе исследования лежит необходимость обеспечения конкурентоспособности персонала на основе разработанной методики оценки компетенций в зависимости от стадии жизненного цикла организации. Как справедливо отмечает диссертант, формирование корпоративного профиля компетенций обеспечивается в соответствии с циклической моделью, определяемой не только спецификой конкретного подразделения, но и стадией жизненного цикла. Учитывая современные условия хозяйствования, стадия жизненного цикла организации определяет, как правомерно утверждает автор, уровень развития компетенций персонала, который может трансформироваться с течением времени, что актуализирует стратегические и ситуационные подходы к управлению компетентностью в целом.

Актуальность теме исследования придает особая значимость человеческого фактора для современной экономики, и эффективности производства, для которых он выступает в качестве основного и наиважнейшего ресурса. Подходы к определению конкурентоспособности персонала в научной литературе и на практике разнятся в зависимости от уровня рассмотрения (на макро- и микроуровне), культурной среды (национальных особенностей и поколения, к которому относится работник) и прочих факторов, чем объясняется разнообразие точек зрения на определение конкурентоспособности работников и смежных терминов (качество рабочей силы, трудовой потенциал, человеческий капитал). Помимо сложной внутренней природы явления конкурентоспособности персонала, исследуемые в диссертации вопросы вызывают особый научный и практический интерес в связи с тем, что современная социально-экономическая реальность, характеризующаяся

рисками и возрастающей нестабильностью, кризисами, предъявляет новые требования к работникам на всех уровнях управления. Хотя теоретические исследования по данной тематике достаточно разнообразны, они требуют систематизации и разработки инструментария количественного измерения уровня конкурентоспособности работников, учитывающего все особенности организации. Диссертационная работа Данкер К.А. посвящена рассмотрению проблемы обеспечения конкурентоспособности работников именно с вышеуказанных позиций, что свидетельствует о её значимости и актуальности.

В качестве цели диссертации автор определяет развитие теоретических и методических подходов к обеспечению конкурентоспособности работников и разработку рекомендаций по ее повышению на основе ключевых индикаторов стадий жизненного цикла организации (с. 6). В соответствии с поставленной целью в диссертационной работе успешно решены задачи как теоретического, методического, так и прикладного характера.

Преимуществом диссертации является то, что в ней органично сочетаются классические представления экономики труда, оперирующей такими понятиями как качество рабочей силы и трудовой потенциал, с современными теориями конкурентоспособности работников. Автором прослежена эволюция данного понятия и выделены элементы конкурентоспособности работника, а также сделаны оригинальные выводы об идеальных условиях ее формирования (сотрудничество, а не конкуренция)(с. 14-31). Основываясь на современной теории компетенций, автором разработана методика оценки конкурентоспособности, обладающая новизной и практической значимостью, учитывающая стадию развития организации (с. 79-92). Рассмотрение взаимосвязи конкурентоспособности и жизненного цикла организации представляется интересным, малоизученным, но востребованным в практической деятельности.

Диссертационную работу отличает высокая достоверность результатов и выводов исследования, которые основываются на использовании обширного эмпирического материала, включающего результаты количественных и качественных исследований, проведенных автором в организациях, входящих в состав группы компаний «Ангстрем». Методологические изыскания диссертанта нашли отражение во второй главе диссертационного исследования (параграф 2.1 и 2.2), а также в систематизированном виде представлены в приложениях А, В, Г, Д, Е и Ж. В 3 главе диссертации и приложениях Б, Е, З к ней подробно представлен и обоснован инструментарий эмпирического исследования. В тексте работы (параграфы 3.1 и 3.2) полученные результаты обобщены, сгруппированы, квалифицированно интерпретированы.

Дано теоретическое и эмпирическое обоснование результатов диссертации в системе научных знаний. В работе рассмотрены позиции зарубежных и отечественных авторов, внесших значительный вклад в исследование затрагиваемых проблем. При этом автор аргументирует свое отношение к основным теоретическим и методологическим положениям по исследуемым вопросам. Достоверность выводов и рекомендаций подтверждается также их апробацией и внедрением в организациях, входящих в группу компаний, что подтверждено документально.

Основные научные результаты, их теоретическая и практическая значимость.

Основные научные результаты диссертационного исследования заключаются в развитии теоретических и методологических основ обеспечения конкурентоспособности работников с учетом циклических и трансформационных процессов, происходящих в организации, разработке методики ее оценки и развития.

Все пункты научной новизны в диссертации имеют достаточно полное теоретическое обоснование. Наиболее весомыми из них являются следующие.

1. Уточнена содержательная характеристика конкурентоспособности работника, отличающаяся акцентами на ее трансформацию в соответствии со стадиями жизненного цикла организации и степенью развития полезных для профессиональной деятельности качеств по отношению к другим субъектам рынка труда. В характеристике конкурентоспособности выделены экстенсивный (за счет снижения рыночной цены труда) и интенсивный (за счет улучшения качества труда) пути повышения конкурентоспособности работника, обосновано влияние сотрудничества между работниками через корпоративную культуру, определена ведущая роль компетенций при формировании конкурентоспособности работников, что является признаком научной новизны.

В этой части автором разработан эволюционный путь формирования категории «конкурентоспособность работника», проанализирована особенность и (с.28-31), обусловленные спецификой ее носителя, сформирована позиция относительно понятия «качество рабочей силы» (рис. 1.3, с. 30). Автор справедливо указывает (рис. 1.2, с. 26), что уровень конкурентоспособности работника определяется как врожденными, так и приобретенными качествами и с течением времени может трансформироваться как в сторону улучшения, так и ухудшения. К элементам научной новизны относится вывод, что воздействуя на компетенции можно изменять конкурентоспособность. Такой подход определяет возможность определения

ключевых компетенций и их количественную оценку, что и послужило основой методических разработок автора.

2. Классифицированы основные подходы к обеспечению и развитию конкурентоспособности работников по иерархическому, национальному и управленческому классификационным признакам, что позволило выявить их специфику и обосновать особую значимость компетентностного подхода и управления талантами в формировании конкурентоспособности современного работника (рис. 1.4, с. 32). Автор приравнивает таланты и высококвалифицированные конкурентоспособные кадры, что представляет новизну в исследовании. Позиция Данкер К.А. о необходимости перехода от классической схемы найма и работы с персоналом к предложенной автором «перевернутой» модели (с. 50), при которой основное внимание уделяется обучению и развитию работника, а не поиску идеального кандидата, представляет собой элемент научной новизны.

3. Выявлена взаимосвязь конкурентоспособности работников с жизненным циклом организации и разработаны ключевые индикаторы стадии жизненного цикла организации, коррелирующие с направлениями развития конкурентоспособности работников: основные (индекс инновационной восприимчивости персонала, сила и направленность корпоративной культуры); вспомогательные (уровень клиентоориентированности сотрудников, уровень формализации процессов). Автором выявлены показатели, позволяющие не только определить стадию, на которой находится хозяйствующий субъект, но и направления работы с персоналом с целью развития необходимых для достижения тактических и стратегических целей компетенций, что представляет научный интерес (с. 66).

4. Выделены и классифицированы факторы, оказывающие влияние на формирование и развитие конкурентоспособности работников на макро- и микроэкономическом уровне, с конкретизацией сферы их воздействия по стадиям жизненного цикла организации. Следует отметить как научное достижение, что помимо классификации факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие конкурентоспособности, автором обоснована приоритетность и необходимость инвестиций в работников (с. 77-79).

5. Ценным вкладом Данкер К.А. является разработанная методика оценки конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации, которая может быть адаптирована для всех хозяйствующих субъектов и предусматривающая авторский алгоритм ее реализации. Алгоритм включает формирование матрицы определения этапа жизненного цикла на основе комплексного анализа инновационной восприимчивости работников и силы корпоративной культуры, а также

составление корпоративного профиля компетенций. Разработанная методика обладает признаками системности и универсальности. Достоинством методики является то, что она может применяться как к совершенно разным типам организаций, так и на разных этапах работы с персоналом. Методика оценки конкурентоспособности детально проработана и качественно интегрирована с компетентностным подходом, разработан корпоративный профиль компетенций (с.87-90, а также прил. В, Г, Д, Е), универсальный для всех сотрудников, в соответствии с которым можно определить приоритетные направления развития работников.

6. Достаточно интересны с научной точки зрения разработанные автором рекомендации по повышению конкурентоспособности работников на основе управления ключевыми индикаторами стадии жизненного цикла организации по результатам апробации предложенной методики оценки конкурентоспособности работников на примере ключевых отделов группы компаний «Ангстрем» в соответствии с текущей стадией жизненного цикла отделов организации. Данные рекомендации состоят в развитии выявленных проблемных для данной организации блоков компетенций: инновационного и исполнительского.

Подход к формированию рекомендаций носит универсальный характер, затрагивает, практически, все сферы работы организации, и позволяет формировать конкретные мероприятия по повышению конкурентоспособности организации в целом и конкурентоспособности персонала в частности (с. 139-153). Выборочность и в то же время системность подхода обеспечивает меньшую стоимость реализации методики, посредством работы только с ключевыми и наиболее слабыми звеньями организационной цепи.

Вместе с тем диссертация не свободна и от некоторых недостатков.

Замечания по работе.

1. Несмотря на достаточное обоснование автором понятия «конкурентоспособность», присутствует некоторое искажение в применении данного понятия к конкретным ситуациям, например на с. 35-45, 57-59, 64 когда ценность работника для организации автором трактуется как «конкурентоспособность», однако в основном речь идет о качестве рабочей силы, обеспеченной опытом работы, профессиональными навыками, обучением. Также представляется спорным тезис о «первостепенности» для работодателя условия «формирования и развития конкурентоспособности работника» (с. 48), так как для работодателя более значимым является высокое качество рабочей силы, чем конкурентоспособность работника, позволяющая ему более успешно конкурировать на рынке труда.

2. Вызывает вопрос принцип распределения содержания стадий жизненного цикла организации в зависимости от внешних и внутренних факторов (рис. 2.3, с. 73), почему стадии формирования, адаптации, консервации, стагнации и деградации отнесены к факторам макроуровня, а стадии активизации, стабилизации и инновации – к факторам внутренней среды? В диссертации отсутствует достаточное обоснование предложенного принципа распределения, подтверждающего оправданность такой систематизации, так как адаптация, стагнация и деградация зависят не только от внешних факторов, а инновации также не являются исключительно микроэкономическими процессами.

3. Проведенная сравнительная оценка инвестиций в технику/технологии и в работников (табл. 2.2, с. 77-78) не подкреплена расчетами и фактическими данными, преимущества инвестирования в работников не учитывают возможных рисков в виде потери ключевых сотрудников.

4. Выполненная диагностика по предложенной автором методике проведена на примере только одного предприятия, что сужает достоверность выводов, несмотря на то, что предприятие достаточно крупное – 1500 сотрудников (с. 93-138). Сравнение конкурентоспособности работников одной компании между собой или внутри структурных подразделений может иметь значение только для внутреннего рынка труда, принятия решения о реформировании внутренней организационной структуры, дополнительном развитии работников или других внутренних процессов, но не показывает реальную конкурентоспособность работников на внешнем рынке труда.

5. Выбранный в диссертации метод доказательной базы в виде экспертных оценок (с. 94-123) представляется недостаточным для обоснования выводов и рекомендаций автора. Наличие объективных данных в виде динамики количественных и качественных характеристик персонала компании могло бы существенно усилить представленный анализ.

6. Выявленные автором в ходе исследования проблемы (с. 138-153) не получили решения в виде конкретных разработанных программ, мероприятий, переработанных положений или инструкциях для проведения изменений в компании, что снижает ценность полученных результатов.

7. В работе не проведена количественная оценка необходимых затрат на реализацию рекомендаций и их предполагаемой эффективности.

Однако отмеченные недостатки не снижают общего положительного впечатления от работы. Обоснованность теоретико-методологических и методических положений, вынесенных на защиту, и их практическая значимость не вызывают сомнений.

Заключение

Диссертация представляет собой самостоятельное законченное научное исследование, выполненное на актуальную для науки и практики тему. Новые научные результаты, развивающие теорию социально-трудовых отношений, полученные диссертантом, базируются на обоснованных теоретических концепциях, актуальной методологической основе, обширном эмпирическом материале, имеют существенное значение для экономики труда и представляют практический интерес для организаций, озабоченных формированием и развитием конкурентоспособности работников. Основные положения диссертации изложены в автореферате и публикациях (14 публикаций общим объёмом 5,2 п.л., в том числе 4 публикации в журналах из перечня ВАК).

Диссертационная работа и автореферат соответствуют требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», а автор Данкер К.А. заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО
«Самарский государственный
экономический университет»

Подпись	<i>Симоновой</i>	заверяю
Начальник Управления делами	<i>М.</i>	10 2016г.

Симонова
М.В. Симонова

Подпись д.э.н., доц. Симоновой *Марины Викторовны* заверяю

Юридический адрес организации: 443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141

Тел. и e-mail кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Самарского государственного экономического университета»

Телефон: +78469338842

Электронный адрес: est-samara@mail.ru