

В Диссертационный совет
Д 212. 038.15, созданный на базе
ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»
394018, г. Воронеж,
Университетская пл., д. 1,

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ФГБОУ ВО
«Новосибирский государственный
университет экономики и
управления “НИИХ”»,
д-р э.н., профессор А.В. Новиков

« 7 » 2016 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации

на диссертацию Данкер Кристины Александровны «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 (экономика труда)

Актуальность исследования. В условиях трансформационных и кризисных процессов в России рынок труда, создавая гибкую систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда, вместе с тем не гарантирует права на труд, доход, образование, социальную защиту, здоровье и т.д. Степень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп, работающих на реформируемом рынке труда (внутри предприятия и за его пределами) определяются уровнем их конкурентоспособности. В таких условиях возрастает необходимость обеспечения

конкурентоспособности трудоспособного населения, которое могло бы способствовать формированию эффективной занятости.

Вопросы обеспечения конкурентоспособности работников вызывают все больший интерес как в среде практиков бизнеса, так и в научном сообществе. В условиях необходимости постоянно внедрять новые бизнес-инициативы самое рентабельное и долговременное решение проблемы обеспечения конкурентоспособности работников – это не просто совершенствование компетенций под текущие бизнес-цели, а преумножение конкурентных компетенций под стратегические бизнес-цели, т.е. с учетом стадии жизненного цикла организации. В силу этого исследование, посвященное обеспечению конкурентоспособности работников с учетом стадии жизненного цикла организации, представляется актуальным и имеющим народнохозяйственное значение.

Содержание диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 178 наименований, 9 приложений. Объем работы – 156 страниц машинописного текста, в том числе 44 таблицы и 31 рисунок.

На основании обобщения многочисленных отечественных и зарубежных литературных источников автором уточнено понятие «конкурентоспособность работников» (с. 31), выявлены его основные специфические характеристики (с. 29-31) и элементы конкурентоспособности (с. 26), определены основные подходы к формированию и обеспечению конкурентоспособности работников (с. 32), обоснована возможность оценки конкурентоспособности посредством определения уровня развития компетенций и раскрыта ее взаимосвязь со стадией жизненного цикла организации.

Особую значимость имеет предложенный автором диссертационного исследования алгоритм оценки конкурентоспособности работников на различных стадиях жизненного цикла организации. Данная методика позволяет выделить ключевые компетенции, которыми должен обладать сотрудник, занимающий ту или иную позицию в организации, при этом методика универсальна и может

применяться на всех этапах работы с персоналом: подбора кандидата на открытую вакансию, для повышения конкурентоспособности работающего сотрудника и определения необходимых мероприятий по его обучению, а также в процессе планирования карьеры.

К общим достоинствам работы следует отнести удачное сочетание фундаментальных исследований соискателя с прагматичной направленностью выводов, разработкой конкретных эффективных рекомендаций по обеспечению конкурентоспособности работников группы компаний «Ангстрем».

Новизна исследования и достоверность полученных результатов, выводов и рекомендаций. Теоретическая и практическая части диссертационной работы характеризуются определенной научной новизной.

Проведенный анализ существующих подходов к определению «конкурентоспособность работника» позволил Данкер К.А. выделить специфические характеристики данного понятия, имеющие практическое значение, такие как: трансформируемость с течением времени, учет степени владения компетенциями в процессе ее оценки, наличие взаимосвязи со стадией жизненного цикла организации (с. 27-31). Представляет интерес деление путей повышения конкурентоспособности работника на экстенсивный (за счет изменения цены труда) и интенсивный (за счет изменения качества), а также авторская аргументация приоритетности сотрудничества по сравнению с конкуренцией для долгосрочного обеспечения конкурентоспособности работников (с. 15-17).

Теоретическую значимость имеет классификация подходов к обеспечению конкурентоспособности, систематизирующая наиболее значимые аспекты данного явления и позволяющая посмотреть на данный процесс с разных исследовательских позиций (стр. 32-48). Кроме того, в работе раскрыта авторская позиция относительно использования концепции управления талантами в формировании конкурентоспособности работников (с. 48-51), включающая полный цикл обеспечения конкурентоспособности работника от выявления и оценки потенциала кандидата до мотивации и планирования дальнейшего

развития сотрудника. Системный подход к найму, развитию и управлению талантами находит отражение на рисунке 1.6 (с. 50). Особую значимость имеет выделение факторов внутренней и внешней среды организации с конкретизацией приоритетности их влияния по стадиям жизненного цикла компании на формирование конкурентоспособности работников (с. 71-74).

Элементами научной новизны обладают предложенная автором система индикаторов, характеризующих уровень развития компетенций, отражающих стадию жизненного цикла организации и коррелирующих с уровнем конкурентоспособности работников (с. 66), а также базирующаяся на них методика ее оценки (с. 79-88).

Практическая часть работы основана на применении метода экспертных оценок, социологических методов исследования, табличной и графической интерпретации эмпирико-фактологической информации (с. 94-121, с. 124-138). Разработанная методика, включающая корпоративный профиль компетенций и индикаторы стадии жизненного цикла организации, имеет ярко выраженное прикладное значение, позволяя определить текущий уровень компетенций, сравнить его с необходимым на данном этапе развития компании и, в зависимости от результатов их сопоставления, наметить и провести необходимые мероприятия.

Особый интерес представляет разработанные автором диссертации рекомендации, направленные на обеспечение конкурентоспособности работников за счет развития компетенций блоков А, Р, Е и I (с. 139-152).

Достоверность и обоснованность положений, результатов и выводов диссертации подтверждается привлечением к анализу репрезентативной социологической и оперативной информации и использованием современного аппарата для ее проработки, а также апробацией авторских рекомендаций в работе группы компаний «Ангстрем», и признанием научной общественности (публикации, конференции).

Значимость полученных результатов для науки и практики.
Диссертационная работа Данкер К.А. вносит определенный вклад в развитие

теоретических и практических основ обеспечения конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации. Важным фактором теоретической значимости является аккумуляция подходов, применяемых к формированию и обеспечению конкурентоспособности в иерархическом, национальном и управленческом разрезах, и разработка основы для развития методики оценки конкурентоспособности работников с учетом специфики организации.

Предложенный автором комплекс рекомендаций по обеспечению конкурентоспособности работников группы компаний «Ангстрем» в целях повышения общей конкурентоспособности предприятия, что нашло документальное подтверждение. Реализация предложенных мер предусматривает получение социального и экономического эффектов.

В целях обеспечения конкурентоспособности работников автором выделены приоритетные блоки компетенций, а именно Е (инновационный) и Р (исполнительский), требующие первостепенного внимания. Однако по мере проработки указанных проблем необходимость укрепления блока І (интеграционного) будет возрастать. Блок А (административный), по мнению автора, с одной стороны, уже проработан на предыдущих стадиях и является сильной стороной на текущем этапе, однако по мере развития других блоков будут появляться новые процедуры или меняться старые, что должно быть формализовано и заново зафиксировано в корпоративных кодексах и регламентах. Выполнение предложенных Данкер К.А. рекомендаций предполагает не только повышение экономических показателей компании (возврат к стадии расцвета) как результат повышения конкурентоспособности работников, но и улучшение климата в организации, непосредственно связанного с корпоративной культурой.

Разработанный и обоснованный в диссертационной работе методический подход к определению уровня конкурентоспособности работников используется в процессе преподавания учебных дисциплин «Экономика персонала», «Управление человеческими ресурсами» и «Экономика социально-трудовых отношений».

Замечания по диссертации. Вместе с тем, в диссертационной работе имеется ряд дискуссионных положений и недостатков:

1. Можно согласиться с положением диссертанта о том, что удержание работников и их стимулирование к дальнейшему развитию должно следовать за правильной расстановкой талантов (рис. 1.5, с. 49). Вместе с тем данный тезис в работе не получил достаточного развития применительно к конкурентоспособным работникам, которых также можно рассматривать как таланты. В работе раскрывается механизм формирования необходимого уровня конкурентоспособности персонала, однако не предусматривается мер последующего стимулирования и удержания работников.

2. На наш взгляд, стоило провести количественную оценку эффективности реализации предложенных рекомендаций.

3. Предложенная в работе матрица определения стадии жизненного цикла организации (рис. 2.4, с. 84), позволяющая выявить требующие развития характеристики персонала весьма интересна, однако, на наш взгляд, следовало бы ее расширить дополнительными критериями (уровень формализации и степень клиентоориентированности работников), чтобы стало более наглядным объяснение несовпадения данных матрицы и выводов относительно текущей стадии подразделения.

Указанные замечания, однако, не снижают общей ценности работы, которая представляет собой, несомненно, научный и практический интерес.

Заключение. В целом диссертация Данкер К.А. «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации» является законченным научным исследованием, выполненным на актуальную тему, содержит новые научные результаты и реализованные на практике предложения.

Автореферат и опубликованные работы отражают основное содержание диссертации.

Диссертация соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» ВАК РФ. В ней предложены варианты

преодоления определенных теоретико-методологических проблем, обеспечивающих решение важных прикладных задач обеспечения конкурентоспособности работников посредством ее оценки с помощью авторской методики относительно желательной стадии жизненного цикла организации. Все это, в конечном счете, способствует повышению конкурентоспособности предприятий, а, следовательно, улучшению национальной экономической ситуации.

Исходя из вышеизложенного, рассматриваемая работа удовлетворяет требованиям ВАК к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, соответствует специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), а ее автор Данкер Кристина Александровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» 7 октября 2016 г., протокол № 4. Результаты голосования: «за» - единогласно; «против» - нет, воздержавшихся нет.

Заведующая кафедрой экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики и управления «НИНХ»,
доктор экономических наук, профессор



Сотникова Светлана Ивановна

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
университет экономики и управления «НИНХ»
630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д.56
+7(383) 243-95-12, kaf-etup-lab@nsuem.ru

«7» октября 2016 г.

Прошито и скреплено
печатью 7 листов (об)

Секретарь ректора НГТУ

Виталий В. В. В.

Филиппов И.С.

