

ПРОТОКОЛ № 85

заседания совета Д 212.038.15 от 28 октября 2016г.

ЧЛЕНОВ СОВЕТА ВСЕГО: 25 человек.

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 22 члена совета.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Гоголева Т.Н. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 2. Сироткина Н.В. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 3. Гаврилов В.В. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 4. Голикова Г.В. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 5. Воронин В.П. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 6. Дуракова И.Б. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 7. Канапухин П.А. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 8 Колесникова О.А. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 9. Корогодин И.Т. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 10. Мишон Е.В. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 11. Никитина Л.М. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 12. Овчинникова Т.И. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 13. Пидоймо Л.П. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 14. Преображенский Б.Г. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 15. Рисин И.Е. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 16. Ромашенко Т.Д. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 17. Сысоева Е.Ф. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 18. Трещевский Ю.И. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 19. Федченко А.А. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 20. Чарыкова О.Г. | – д.э.н., спец. 08.00.05, эконом. науки |
| 21. Шишкина Н.В. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |
| 22. Щепина И.Н. | – д.э.н., спец. 08.00.01, эконом. науки |

СЛУШАЛИ: защиту диссертации Данкер Кристины Александровны на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Тема диссертации: «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации».

Работа выполнена на кафедре экономики труда и основ управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Федченко Анна Александровна, заведующий кафедрой экономики труда и

основ управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет», Минобрнауки России.

Официальные оппоненты:

- доктор экономических наук, профессор Землянухина Светлана Георгиевна, профессор кафедры экономики труда и производственных комплексов ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю.А.»;

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

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (г. Новосибирск).

Было задано 14 вопросов. Вопросы задавали: Гаврилов В.В., Дуракова И.Б., Колесникова О.А., Корогодин И.Т., Овчинникова Т.И., Никитина Л.М., Шишкина Н.В., Воронин В.П.

В дискуссии выступили: Трещевский Ю.И., Корогодин И.Т., Пидоймо Л.П.

ПОСТАНОВИЛИ: По результатам тайного голосования Данкер Кристине Александровне присуждена ученая степень кандидата экономических наук.

Результаты голосования: «За» - 22; «Против» - нет; недействительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного совета



Т.Н. Гоголева

Т.Н. Гоголева

Ученый секретарь диссертационного совета

Г.В. Голикова

Г.В. Голикова

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д.212.038.15
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНОБРНАУКИ РОССИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ
СТЕПЕНИ КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Аттестационное дело № _____

Решение диссертационного совета от 28.10.2016 г. протокол № 85

О присуждении Данкер Кристине Александровне, гражданке РФ, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Обеспечение конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации» по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 19 августа 2016 г., протокол №79 диссертационным советом Д 212.038.15 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет» (Минобрнауки России, 394006, г. Воронеж, Университетская пл., д. 1), созданным на основании приказа Минобрнауки России № 717/нк от 09.11.2012 г.

Соискатель Данкер Кристина Александровна, 1990 года рождения, в настоящее время не работает. В 2012 году окончила экономический факультет ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный университет».

В 2015 году окончила очную аспирантуру ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Минобрнауки России. Диссертация выполнена на кафедре экономики труда и основ управления экономического факультета Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет».

Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор Федченко Анна Александровна, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», кафедра экономики труда и основ управления, заведующая.

Официальные оппоненты:

Землянухина Светлана Георгиевна - доктор экономических наук, профессор ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю.А.», кафедра экономики труда и производственных комплексов, профессор.

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

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (г. Новосибирск) в своем положительном заключении, подписанном Сотниковой Светланой Ивановной, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом, указала, что диссертационное исследование имеет законченный научно-квалификационный характер. По научной новизне, практической значимости полученных результатов, личному вкладу соискателя в решение проблемы обеспечения конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации работа соответствует требованиям п.п. 9 и 10 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013г., №842. Автор диссертации – Данкер Кристина Александровна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Соискатель имеет 14 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 14 работ, опубликованных в рецензируемых изданиях - 4. В работах отражены особенности формирования и развития конкурентоспособности работников на разных этапах жизненного цикла организации, вклад автора – 88%, общим объемом – 5,2 п.л.

Наиболее значительные работы:

1. Данкер К.А. Актуальные методы оценки конкурентоспособности персонала / К.А. Данкер // Современная экономика: проблемы и решения. – 2013. – №10 (46). - С. 84-90. - 0,6 п.л.

2. Данкер К.А. Российский и западный подходы к формированию конкурентоспособности персонала / К.А. Данкер // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – №1. - С. 63-67. - 0,9 п.л.

3. Данкер К.А. Компетентностный подход при оценке уровня конкурентоспособности персонала / А.А. Федченко, К.А. Данкер // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2015. - №10. – С. 34-40. - 0,8 п.л./0,4 п.л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от:

Генкина Б.М. (д.э.н., проф. кафедры маркетинга и управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Заслуженный деятель науки РФ, г. Санкт-Петербург);

Шубенковой Е.В. (д.э.н., проф. кафедры управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Москва);

Олимских Н.Н. (к.э.н., доц., зав. кафедрой экономики и социологии труда ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск);

Куприянова С.В. (д.э.н., проф., зав. кафедрой менеджмента и внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова» (г. Белгород);

Потуданской В.Ф. (д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики и организации труда, декан факультета экономики и управления ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (г. Омск);

Корнилова Д.Д. (д.э.н., проф. кафедры экономики труда и социальных отношений ФГБОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (г. Якутск);

Прока Н.И. (д.э.н., проф. кафедры «Экономика и менеджмент в АПК» ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» (г. Орел);

Четвертакова И.М. (д.э.н., проф. кафедры экономики АПК ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени Петра I» (г. Воронеж).

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер.

Выбор официальных оппонентов обоснован их высокой компетентностью в области исследования проблем конкурентоспособности работников, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования. Выбор ведущей организации

обоснован ее широкой известностью своими достижениями в области экономики труда и управления; направление научно-исследовательской деятельности ее структурного подразделения (кафедры экономики труда и управления персоналом) соответствует теме диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- разработана научная идея, обогащающая концепцию управления человеческими ресурсами, заключающаяся в представлении конкурентоспособности работника как совокупности характеристик, динамически развивающейся в соответствии со стадиями жизненного цикла организации, состояние которой зависит от степени развития полезных для осуществления профессиональной деятельности личностных и деловых компетенций работников;

- предложен научно-обоснованный компетентностный подход к решению организацией проблемы обеспечения конкурентоспособности работников, в соответствии с которым особенностями поведения работников в современных условиях являются предпочтительность сотрудничества во внутриорганизационных отношениях по сравнению с конкуренцией и ведущая роль компетенций как набора личностных и профессиональных характеристик, навыков, мотивов и опыта, определяющих качество выполнения профессиональной деятельности;

- доказана перспективность использования компетентностного подхода к повышению конкурентоспособности работников, учитывающего особенности зарубежного опыта и предпосылки, созданные отечественной практикой, позволяющего реализовать концепцию управления талантами, направленную на обеспечение и развитие конкурентоспособности сотрудников, занимающих ключевые позиции в организации и определяющих общий уровень владения необходимыми компетенциями;

- введены дополнения в определение понятия конкурентоспособность работника, как трансформируемого в соответствии с этапами жизненного цикла организации уровня компетенций, отражающих степень развития полезных для осуществления профессиональной деятельности психо-физиологических,

личностных и деловых качеств по отношению к аналогичным субъектам рынка труда с целью достижения более выгодной позиции.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- *доказаны* положения, расширяющие представления о конкурентоспособности работников как интегральной характеристики, формируемой в условиях динамически изменяющейся внешней и внутренней среды под влиянием трансформаций, вызванных прохождением организацией стадий жизненного цикла;

- *применительно к проблематике диссертации результативно* (эффективно, то есть с получением обладающих новизной результатов) использованы: сценарный подход, позволивший выявить особенности формирования конкурентоспособности работника, дифференцированно в зависимости от стадии жизненного цикла организации; факторный анализ – в исследовании факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие конкурентоспособности работников; индикаторный анализ – при реализации методики оценки конкурентоспособности работников с позиции жизненного цикла организации и корпоративного профиля компетенций; методы экономико-статистического анализа – в исследовании зависимости уровня конкурентоспособности работников от стадии жизненного цикла организации; метод сравнительного анализа и метод экспертных оценок, табличная и графическая интерпретация результатов их использования – при определении стадии жизненного цикла организации и текущего уровня конкурентоспособности работников хозяйствующего субъекта на примере группы компаний «Ангстрем».

- *изложены* факторы, влияющие на обеспечение конкурентоспособности работников в зависимости от стадии жизненного цикла организации: факторы внешней среды, наиболее значимые на этапах «формирование», «адаптация», «консервация», «стагнация» и «деградация»; факторы внутренней среды организации и личностные характеристики работников, имеющие первостепенное значение на стадиях «активизация», «стабилизация», «инновация»;

- *раскрыты* противоречия, заключающиеся в том, что конкурентоспособность повышается не только посредством борьбы, но и в результате сотрудничества, характерного для различных стадий жизненного цикла, обуславливающих особенности функционирования организации;

- изучен генезис процесса формирования, обеспечения, повышения и развития конкурентоспособности работников как реакции на изменение институциональных условий, связанных с возникновением национальных управленческих практик и технологий;

- проведена модернизация методического инструментария исследования конкурентоспособности работников в части разработки методики оценки уровня конкурентоспособности работников применительно к конкретной организации с учетом особенностей ее развития на основе определения корпоративного профиля компетенций, анализа инновационной восприимчивости и клиентоориентированности работников, силы и направленности корпоративной культуры организации, уровня формализации рабочих процессов.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- определены приоритетные направления обеспечения конкурентоспособности работников на каждой из стадий жизненного цикла организации, адресованные менеджерам предприятий, реализующим программы повышения конкурентоспособности работников;

- разработана методика оценки конкурентоспособности работников, адаптируемая для всех хозяйствующих субъектов, на основе составления универсального корпоративного профиля компетенций с учетом стадии жизненного цикла организации; продемонстрирована возможность использования результатов применения данной методики для формулировки конкретных практических рекомендаций по обеспечению конкурентоспособности работников, что может служить практическим инструментарием для специалистов в области экономики труда;

- представлены и внедрены рекомендации по обеспечению конкурентоспособности работников группы компаний «Ангстрем», ориентированные на выявленные в ходе исследования блоки компетенций (подтверждено справками о внедрении);

- положения, раскрывающие содержание и природу конкурентоспособности работников во взаимосвязи с жизненным циклом организации, могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Экономика персонала», «Управление

человеческими ресурсами» и «Экономика социально-трудовых отношений» (подтверждено справкой о внедрении).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

- *теоретические положения* соискателя основываются на проверяемых данных, полученных в процессе исследования, и согласуются с опубликованными официальными данными по теме диссертации;

- *идея базируется* на анализе трудов отечественных и зарубежных исследователей, занимающихся вопросами формирования и обеспечения конкурентоспособности работников как основного фактора успеха предприятия (Г.Л. Азоев, З.Т. Алиев, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.И. Сотникова, Р.А. Фатхутдинов), а также с позиции проблемы управления ею во взаимосвязи с жизненным циклом организации (И. Адизис, Л. Грейнер, Р. Квинн и К. Камерон, Р. Тьюзон);

- *использованы общенаучные методы* познания, а также методы экономико-статистического, системного анализа, экспертных оценок, социологические методы исследования, табличная и графическая интерпретация эмпирико-фактологической информации;

- *установлено*, что обоснованная автором методика оценки конкурентоспособности работников не противоречит содержащимся в других источниках и исследованиях результатам и отражает основные тренды развития представлений о категории «конкурентоспособность работников».

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии:

– в формировании теоретико-методической платформы исследования, постановке исследовательской гипотезы и определении методов решения исследовательских задач;

– в получении исходных данных и проведении диагностического исследования по группе компаний «Ангстрем» по разработанным критериям;

– непосредственном участии в разработке и апробации методики оценки конкурентоспособности работников на разных стадиях жизненного цикла организации, реализуемой в деятельности предприятий группы компаний «Ангстрем»;

– апробации результатов исследования в трех организациях, входящих в группу компаний «Ангстрем»;

– подготовке 14 публикаций по теме диссертационного исследования общим объемом 5,2 п.л. (авт. 4,6 п.л.), в том числе 4 статьи в изданиях, включенных в Перечень ВАК ведущих рецензируемых журналов и изданий, общим объемом 3 п.л. (авт. 2,6 п.л.);

– апробации результатов исследования на десяти научно-практических конференциях и семинарах различных уровней.

Диссертация К.А. Данкер отвечает критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней (пп. 9-14) для диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

В диссертации К.А. Данкер отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

На заседании 28 октября 2016г. диссертационный совет принял решение о присуждении Данкер К.А. ученой степени кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 22 человека, из них 6 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 25 человек, входящих в состав совета, проголосовали: «за» - 22; «против» - нет; недействительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного
совета Д.212.038.15



Tukov

Татьяна Николаевна Гоголева

Секретарь диссертационного
совета Д.212.038.15

Golikova

Галина Викторовна Голикова

28 октября 2016г.