

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный
университет» (КемГУ)

650000, Кемерово, ул. Красная, 6

Телефон: 8(3842) 58-12-26

Факс: 8(3842) 58-38-85

E-mail: rector@kemsu.ru

<http://www.kemsu.ru>

11 НОЯ 2016

№ 502

На № _____ от _____



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по науке и инновациям

Бабич Ольга Олеговна

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

о диссертационной работе Бавыкиной Елены Николаевны на тему
«Оценка компетентностной конкурентоспособности работников», представленной
на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности
08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационной работы. 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. Персонал должен обладать востребованными профессиональными компетенциями, обеспечивающими эффективное развитие предприятия (организации), 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 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.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций.

Достоверность и обоснованность научных результатов диссертации обеспечивается глубокой научной проработкой поставленной проблемы.

В процессе исследования в диссертации использовались работы по экономике труда, экономической социологии, экономической теории, трудовому праву и т.д. Всего в диссертации использовано 185 литературных источников.

Достоверность и обоснованность результатов исследования также обеспечивается использованием в работе различных данных опросной статистики.

Работа прошла всестороннюю апробацию на международных, всероссийских и межрегиональных научно-практических конференциях.

Комплекс задач, решенных автором в процессе выполнения работы, способствует полному раскрытию темы диссертации, определяет обоснованность научных положений и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Выводы и предложения диссертационной работы соответствуют ее целям и задачам и основываются на результатах проведенного автором исследования. Сформулированные основные научные положения и результаты проведенного исследования раскрываются в 26 публикациях, общий объем публикаций – 22,54 п.л., авторский вклад – 19,96 п.л., в том числе 10 - в научных рецензируемых изданиях из Перечня ВАК при Минобрнауки РФ.

Новизна основных выводов и результатов исследования. Научная новизна исследования заключается в обосновании необходимости оценки уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов и разработки методических и практических рекомендаций по усилению стимулирующей функции заработной платы и планированию профессионального развития специалистов в условиях реализации компетентностного подхода.

Конкретно элементы научной новизны выражаются в следующих положениях.

1. В теоретико-методологическом аспекте:

- обоснована правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалиста», отражающего специфику качественных характеристик специалистов в условиях реализации компетентностного подхода;

- разработана модель профессиональных компетенций специалиста, ориентированная на повышение функциональной гибкости рабочей силы.

В методическом аспекте:

- разработана методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работника предприятия; предложена модель диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью;

- обоснованы методические подходы к усилению стимулирующей функции заработной платы работников в условиях реализации компетентностного подхода;

- предложен алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов, основывающийся на его взаимосвязи с уровнем компетентностной конкурентоспособности.

Структура диссертации и ее содержание. Диссертация традиционно состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, приложений. Объем основного текста 161 страницы, в котором содержится 41 таблица и 10 рисунков. Приложения представлены на 10 страницах.

Весь текст диссертационного исследования хорошо структурирован, логически определен и играет на основную цель - обоснование теоретических положений и разработка методических инструментов оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, его цель, задачи, предмет и объект, представляются научная новизна, практическая значимость и выносимые на защиту положения.

В первой главе работы рассмотрен терминологический аппарат исследуемой проблемы, трактовки различных авторов к понятиям «конкурентоспособность», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность специалиста» (С. 14-23), факторы оказывающие влияние на конкурентоспособность работника (С. 25-27).

Следует отметить использование автором компетентностного подхода, а также широкий, комплексный взгляд на изучаемую проблему. Автором справедливо отмечено, что для обеспечения конкурентоспособности работников в меняющихся социально-экономических условиях требуются стратегические изменения подходов в системе управления персоналом, и в этих условиях особое предпочтение отдаётся компетентностному подходу (С. 30)

Большое внимание в работе уделено понятию «компетенция» и «компетентность» (С. 36-39), даётся авторское определение понятия «компетенция» (С. 37), как совокупность знаний, умений, навыков, профессионально-важных качеств и мотивационных характеристик работника, отражающих требования рабочего места.

В первой главе обоснована необходимость разработки специфического оценочного показателя «компетентностная конкурентоспособность специалистов организации» (С. 50), отражающего специфику качественных характеристик специалистов в условиях реализации компетентностного подхода. Под компетентностной конкурентоспособностью специалиста понимается способность выиграть у прочих претендентов экономическое состязание за «хорошее» (качественное) рабочее место, соответствующее профилю профессиональной подготовки, за счет наилучшего соответствия сформированных профессиональных компетенций разработанной модели компетенции, отражающей требования функционального потенциала рабочих мест и субъективные предпочтения работодателей.

Во второй главе представлены методические аспекты оценки конкурентоспособности специалистов. Проведен сравнительный анализ методических подходов к оценке конкурентоспособности специалистов (С. 55-64). Предложена методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов (С. 65-72). Модель диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью специалиста (С. 73)

Также в работе представлены методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в условиях реализации компетентностного подхода (С. 81-83) и по оценке профессионального развития специалистов на основе компетентностной конкурентоспособности (С. 86-94).

В третьей главе описаны результаты апробации методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер».

В заключение диссертации автором представлены выводы по выполненному исследованию. Список литературы, на основе которого выполнена диссертация, включает в себя 185 наименований литературных источников, 33 из них на иностранных языках. К диссертации добавлены 6 приложений, содержательно связанных с текстом диссертации и дополняющих содержание исследования.

Значимость полученных автором диссертации результатов определяется углублённым изучением конкурентоспособности специалистов с позиции компетентностного подхода, классификацией профессиональных компетенций,

обоснованием правомерности введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность работника», разработкой методического алгоритма оценки компетентностной конкурентоспособности, методических подходов к усилению стимулирующей функции заработной платы работников в условиях реализации компетентностного подхода и алгоритма оценки уровня профессионального развития специалистов.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации. Выводы и результаты диссертационной работы могут быть использованы в деятельности предприятий при разработке оценочных показателей и непосредственной оценке работников, а также при совершенствовании системы оплаты труда и развитии персонала.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебных курсах и спецкурсах в вузах при обучении бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент» по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Организация, нормирование и оплата труда», «Мотивация труда».

Замечания и дискуссионные вопросы по диссертационной работе. Отмечая высокую значимость результатов диссертационного исследования, глубину проработки изучаемых проблем, скрупулёзность автора в расчете уровней компетентностной конкурентоспособности работников, перспективность дальнейшего развития отдельных ключевых посылок диссертации, можно отметить и ряд замечаний и вопросов.

1) В диссертационной работе недостаточно четко разведены понятия «работники» и «специалисты». В названии используется термин «работники», в цели и задачах - «специалисты», объект сформулирован как «компетентностная конкурентоспособность работников на примере специалистов», а в тексте диссертации данные категории в основном используются как синонимичные. В то же время в анкете (приложение Г) в вопросе №2 дан перечень категорий работников, среди которых есть «специалисты», следовательно, исследование проводилось не только среди них.

2) В чём заключается преимущества представленной в работе методики «Оценка компетентностной конкурентоспособности специалиста» по сравнению с уже имеющимися на предприятиях методами оценки специалистов?

3) Представляется излишне сложным для практического применения в трудовых коллективах алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов, основывающийся на его взаимосвязи с уровнем компетентностной конкурентоспособности.

4) Опросные методики, разработанные диссертантом и использованные в исследовании, с одной стороны, являются достаточно трудными для адекватного понимания респондентами (Приложение Г), с другой стороны, слишком однозначными (Приложения Д и Е), поскольку содержат только альтернативы «да» и «нет». Методические недочеты могли привести к некоторому искажению эмпирических данных исследования.

Указанные замечания носят уточняющий и дискуссионный характер, не снижая общей положительной оценки диссертационной работы Бавыкиной Е.Н.

Квалификационное заключение на диссертационную работу. Содержание рассматриваемой диссертационной работы соответствует предметной области, определенной паспортом ВАК при Минобрнауки РФ, научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пунктам 5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функции заработной платы» и 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Диссертация Бавыкиной Елены Николаевны является законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение проблемы формирования конкурентоспособности работников в условиях реализации компетентностного подхода. Цель исследования достигнута. Основные результаты проведенного исследования отражены в научных публикациях автора. Все положения работы, характеризующиеся новизной, представлены в публикациях в журналах из перечня ВАК при Минобрнауки России. Автореферат с достаточной степенью полноты отражает содержание диссертационной работы.

Таким образом, рассматриваемая диссертационная работа полностью соответствует критериям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г, отвечает требованиям ВАК при Минобрнауки России, предъявляемым к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор - Елена Николаевна Бавыкина - заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Диссертационная работа Елены Николаевны Бавыкиной «Оценка компетентностной конкурентоспособности работников» и отзыв ведущей

организации обсуждены и одобрены на заседании кафедры менеджмента имени И.П. Поварича ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет» (протокол № 3 от 10 ноября 2016 года).

Заведующий кафедрой менеджмента
имени И.П. Поварича
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»,
доктор экономических наук, профессор

 Морозова Елена Алексеевна
Подпись _____ заверяю:



