

В диссертационный совет Д 212.267.11,  
созданный на базе федерального  
государственного автономного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Национальный  
исследовательский Томский  
государственный университет»

### ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Бавыкиной Елены Николаевны «Оценка компетентностной конкурентоспособности работников», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

**Актуальность темы исследования.** Своевременность изучения поднятой в диссертации проблематики подтверждается следующими изменениями в принципах и особенностях функционирования отечественных предприятий.

Во-первых, ориентация российской экономики на инновационный путь развития предполагает изменение традиционных подходов к формированию ресурса труда, организации трудовой деятельности и созданию условий для реализации профессионально-квалификационного потенциала сотрудников. Значительно меняются требования к уровню и содержанию профессионально-квалификационной подготовки специалистов. Что обуславливает потребность носителя ресурса труда – работника – практически непрерывно совершенствоваться. Поэтому необходимы изменения, направленные на стимулирование сотрудников к осуществлению стратегии непрерывного образования.

Во-вторых, фиксируются изменения в структуре ценностных предпочтений, выдвигаемых соискателями при поиске места работы. Значимыми становятся обеспечение возможности карьерного и профессионального развития, а также интерес к содержанию профессиональной деятельности. Высокая трудовая мобильность сотрудников в поиске организаций, предоставляющих возможности удовлетворения обозначенных ценностных предпочтений, обуславливает необходимость постоянного совершенствования инструментального обеспечения управления персоналом.

В- третьих, ресурс труда признан ключевым фактором в обеспечении устойчивого развития предприятия. Поэтому продолжается поиск средств наращивания профессионального потенциала сотрудников и ведется апробация новых инструментов последующей актуализации сформированного потенциала. Системы управления заинтересованы в получении методических средств оценки эффективности вложений в формирование профессионального потенциала. Указанные изменения в подходах к управлению ресурсом труда обеспечивают поиск условий наращивания профессионально-квалификационной подготовки и оценки ее востребованности в практической деятельности. Дифференциация

сотрудников по уровню реализованного профессионального потенциала позволяет фиксировать различия в конкурентоспособности сотрудников на рынке труда.

В течение последних двадцати лет ведется исследовательский поиск структурно-содержательной интерпретации концепта «конкурентоспособность работника»; методического обеспечения диагностики уровня и степени проявления отдельных компонент; инструментов наращивания и оценки экономической отдачи их реализации. Поиск продолжается, и работа Бавыкиной Е.Н. направлена на совершенствование имеющегося методического инструментария оценки конкурентоспособности работников на основе ввода компетентностных нормативных моделей. Оценка компетентностной конкурентоспособности работников в дальнейшем встраивается в общую систему управления ресурсом труда и апробируется модель изменений системы оплаты труда.

Таким образом, диссертация является продолжением актуальной дискуссии о способах оценки и наращивания конкурентоспособности сотрудников; расширяет содержательную интерпретацию конкурентоспособности работников путем ввода компетентностной компоненты; отражает результаты апробации изменений системы оплаты труда на основе измерения уровня компетентностной конкурентоспособности работников. В целом, поиск факторов наращивания конкурентоспособности сотрудников на основе ввода компетентностной компоненты актуален и подтверждается практико-ориентированным запросом.

**Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций.** Автором изучены и проработаны сложившиеся отечественные и зарубежные теоретико-методические подходы к формированию и оценке конкурентоспособности работников. В диссертации использовано 185 источников, в том числе 33 работы на иностранном языке. Анализ сложившихся концепций конкурентоспособности сотрудников основан на изучении работ, признанных мировыми классиками экономической науки (Дж. Кейнса, Ф. Котлера, А. Смита, К. Прахлада, Й. Шумпетера).

Работа основана на специализированных научных исследованиях в области компетентностного подхода (Д. МакКледданд, Р.Уайт, Дж. Равен, Р.Бояцис, В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, Р.П. Колосова, А.К. Маркова, А.В. Хуторский, О.Л. Чуланова и др.); теории конкуренции (С.Н. Апенько, И.В. Вирина, А.Н. Кара, Т.Г. Озерникова, Л.Г. Миляева, А.Я. Кибанов, С.И. Сотникова и др.), теории вознаграждения (И.Б. Адова, М. Армстронг, Р.П. Колосова, А.И. Рофе, Р. Хендерсон).

Рецензируемая работа выстроена на принципах системности, всесторонности и объективности рассмотрения поставленной проблемы. Отмечается логичность и связанность структурных элементов работы. Постулирующие тезисы, анализ положений, апробация на эмпирических данных характеризуются достаточной обоснованностью.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, обеспечивается корректным

применением в работе общенаучных методов исследования (индукция и дедукция, абстрагирование, аналогия и пр.) в сочетании с социологическими и традиционно математическими методами, прежде всего дескриптивным и индексным методами.

Полученные результаты доступны широкой научной общественности, поскольку на протяжении длительного периода (2011-2016 гг.) автор принимал участие в профильных конференциях. Автором опубликованы монография и 25 научных статей, в том числе 10 статей в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации для опубликования основных научных результатов диссертаций.

Теоретические положения и выносимая на защиту методика оценки компетентностной конкурентоспособности работников апробированы на примере предприятий Алтайского края.

Таким образом, достоверность результатов исследования обеспечена качеством его информационно-нормативной основы, релевантным выбором логики раскрытия проблемы исследования и аргументированностью положений, выносимых на защиту.

#### **Новизна основных выводов и результатов исследования.**

1. Проанализированы подходы к определению понятия «конкурентоспособность специалиста», определены сущность и содержание, выделены структурные элементы (с. 16-29). Предложено расширить традиционный взгляд на трактовку категории «конкурентоспособность специалиста» путем ввода компетентностной, акцентирующей внимание на соответствие уровня сформированности компетенций практико-ориентированным запросам и работодателя и носителя труда (с. 49-52).

2. Разработана модель профессиональных компетенций специалиста, ориентированная на повышение функциональной гибкости сотрудников (с. 40-42). Матрицы профессиональных компетенций разрабатываются по единому формату, аккумулирующему функциональные компетенции трех типов (основные, смежные и дополнительные) и, соответственно, трех уровней сложности. Разграничение профессиональных компетенций каждой матрицы на типы происходит по принципу индивидуальной приоритетности (порядок, последовательность) освоения специалистом соответствующей группы функциональных компетенций.

3. Разработана и апробирована новая методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работника предприятия; предложена модель диагностики и наращивания компетентностной конкурентоспособностью. Оценка уровня сформированности компетенций как одного из значимых параметров конкурентоспособности целесообразно осуществлять двумя путями: с позиции выявления функциональной гибкости и с позиции выявления профессионального развития специалиста. При этом происходит оценка уровня сформированности функциональных компетенций и уровня их сложности. Завершающим этапом является оценка стажа и

образования специалиста, а также расчёт уровня компетентностной конкурентоспособности.

4. Обоснованы методические рекомендации к изменению стимулирующей функции заработной платы работников в условиях реализации компетентностного подхода. Предложения базируются на доказательстве прямой зависимости между уровнем оплаты труда и уровнем компетентностной конкурентоспособности специалиста.

**Оценка содержания работы и ее завершенности.** Содержание и структура диссертации находятся в логическом единстве и соответствуют цели исследования – в обосновании теоретических положений и разработке методических инструментов оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов. Диссертация состоит из введения, трех глав, десяти параграфов, заключения, списка литературы. Основной текст работы изложен на 133 листах, включая 10 рисунков и 41 таблицу. Материал изложен в логической последовательности исследования вопросов компетентностной конкурентоспособности специалистов предприятий, методического обеспечения оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов, и апробации предложенной методики на примере предприятий Алтайского края с последующей разработкой рекомендаций, направленных на повышение конкурентоспособности специалистов.

В первой главе проведен анализ теоретико-методологических основ формирования конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода. Определена сущность и содержание понятия «конкурентоспособность» и «конкурентоспособность специалиста». Рассмотрена сущность компетентностного подхода в работе с персоналом, а также особенности формирования конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода.

Во второй главе представлены методические аспекты оценки конкурентоспособности специалистов. Проведен сравнительный анализ методических инструментов к оценке конкурентоспособности специалистов. Предложена методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов. Разработаны методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в условиях реализации компетентностного подхода, а также аргументированы рекомендации по оценке профессионального развития специалистов на основе компетентностной конкурентоспособности.

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

**Значимость для теории и практики полученных автором результатов.** Значимость результатов диссертационной работы для науки состоит в дальнейшем развитии экономики труда и формировании конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода, а также в разработке методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов и усилении стимулирующей функции заработной платы.

Практическое значение результатов исследования заключается в том, что понимание значимости компетентностного подхода в оценке специалистов руководителями предприятий может помочь последним разрабатывать стратегии по привлечению, сохранению и развитию компетентных специалистов.

#### **Рекомендации по использованию материалов, результатов и выводов исследования.**

Основные результаты диссертации могут быть рекомендованы предприятиям, заинтересованным в воле инструментов наращивания функциональной гибкости сотрудников; применяющим прогрессивные формы и системы оплаты труда на основе достижения ключевых показателей деятельности; разрабатывающим программы продвижения и развития сотрудников.

Материалы диссертации могут быть использованы в образовательных учреждениях при реализации учебных курсов по направлению 38.03.02 «Менеджмент» по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Организация, нормирование и оплата труда», «Мотивация труда».

**Замечания и вопросы к диссертационной работе.** Отмечая актуальность, новизну и значимость основных выводов и результатов работы для теории и практики экономики труда, отмечу ряд замечаний и дискуссионных вопросов.

1. Вводя в научный оборот новую категорию «компетентностная конкурентоспособность работников», автор проводит сравнительный анализ структурно-содержательного ее наполнения с традиционной и принятой категорией – профессиональная конкурентоспособность (с. 50-52). Различия в содержательной интерпретации категорий, по мнению автора, заключаются в том числе, в наборе структурных компонент оценочного показателя (таблица 6, с. 52). При этом непонятны доводы автора по вводу в оценку профессиональной конкурентоспособности параметра «возраст» и исключения этого параметра при оценке компетентностной конкурентоспособности. Почему для диагностики компетентностной конкурентоспособности работников используется параметр «стаж» (хотя непонятно о каком стаже идет речь – общем, стаже работы по профессии или продолжительности работы в организации), а в случае оценки профессиональной конкурентоспособности стаж становится не важным? Хотелось бы получить аргументированные доводы автора по выбору и вводу в модели профессиональной и компетентностной конкурентоспособности разного набора структурных компонент.

Автор значимым для разграничения профессиональной и компетентностной конкурентоспособности считает сферу применения категорий, выделяя основной для профессиональной конкурентоспособности область стимулирования труда (с. 52), хотя в последующих разделах работы (раздел 2.3., с. 76-84) применяет результаты оценки именно компетентностной конкурентоспособности в целях совершенствования системы оплаты труда.

2. Предметом диссертационной автор выделил ««оценку компетентностной конкурентоспособности специалиста, включая методические подходы и инструментарий, стимулирование и развитие работников». Такая формулировка должна была значительно расширить круг выдвигаемых и

решаемых исследовательских задач. Ядром работы является обоснование методических средств диагностики компетентностной конкурентоспособности специалиста. Процессы же стимулирования и развития сотрудников основываются на результатах измерения компетентностной конкурентоспособности. Поэтому, полагаем, в работе заявлена более широкая формулировка предмета исследования.

1. Автор позиционирует методику оценки компетентностной конкурентоспособности специалиста (раздел 2.2. с. 64-75) как методику, позволяющую значительно снижать субъективизм, быть удобной для применения и обеспечивать достоверный результат (с. 64). При этом предлагаемая методика основана на экспертных оценках. Поэтому возникает вопрос, каким образом, автору удастся снизить субъективизм в оценке компетентностной конкурентоспособности специалиста. В то же время, при апробации методики не показана оценка согласованности мнений экспертов. Какие методы были использованы для ее расчета. Как автор может доказать, что его методика является более удобной в сравнении с работами иных авторов?

2. Требуется более детальное обоснование вводимых нормативных значений параметров (таблица 13 с. 71-72) оценки компетентностной конкурентоспособности специалиста, в частности по элементам «стаж работы по специальности» и «образование». Максимальную оценку могут получить специалисты со значительным стажем работы (от 31 года и выше), в тоже время, увеличение профессионального опыта сопровождается снижением функциональных возможностей организма, определяющих возможность достижения ключевых результатов деятельности.

Результаты оценки компетентностной конкурентоспособности используется при распределении фонда оплаты труда и стимулируют сотрудника к наращиванию уровня конкурентоспособности. В то же время распределение нормативных значений по элементу «образование» предполагает возможность получения максимальной оценки только в случае наличия высшего образования по профилю работы и наличия ученой степени. Для всех ли видов работ принципиально необходима такая высокая профессиональная подготовка? Не является такое распределение изначально недостижимым для сотрудников и, соответственно, вызывающим демотивацию к росту профессиональной подготовки?

Указанные дискуссионные замечания в целом не снижают высокой научно-практической значимости работы и могут служить ориентиром для последующих исследований автора.

**Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям.** Содержание диссертации предметной области, определенной паспортом ВАК при Минобрнауки РФ, соответствует научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): в части 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».

Диссертационная работа Бавыкиной Елены Николаевны выполнена автором самостоятельно, содержит научные результаты; выводы в конце каждой из глав обобщают отдельные положения, выносимые на защиту. Все это свидетельствует о личном вкладе соискателя и приумножении научных знаний в области повышения эффективности занятости трудовых ресурсов. В автореферате отражены основные положения и выводы по работе, выносимые на защиту положения научной новизны, практическая значимость исследования.

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

Официальный оппонент

доцент кафедры менеджмента федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный технический университет»,  
кандидат экономических наук (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)), доцент

Борисова Алёна Александровна

14 ноября 2016 г.

*Сведения об организации:*

630099, г. Новосибирск, ул. К. Маркса, 20

телефон: 8(383)346-20-45;

электронная почта: rector@nstu.ru;

официальный сайт: <http://www.nstu.ru>

Личную подпись А.А. Борисовой заверяю:

Начальник отдела кадров НГТУ

Пустовалова Ольга Константиновна

