

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 доктора экономических наук, профессора Озерниковой Татьяны Георгиевны на диссертацию Бавыкиной Елены Николаевны на тему «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

Тема диссертационного исследования Е.Н. Бавыкиной, безусловно, актуальна. Проблемы повышения конкурентоспособности как отдельного работника, так и персонала, организации, страны в целом – это, в конечном счете, вопрос национальной безопасности.

В условиях нестабильной социально-экономической ситуации проблема повышения конкурентоспособности отечественных компаний становится еще более важной. Без конкурентоспособного персонала обеспечить успешность организации на рынке невозможно. Значит, необходимо повышать конкурентоспособность работников, управлять ею. Для управления конкурентоспособностью персонала необходима достоверная и качественная информация об уровне конкурентоспособности, то есть ее оценка. Необходимо констатировать, что, несмотря на активный исследовательский интерес к данной проблеме, методические подходы к оценке конкурентоспособности работника организации разработаны далеко не достаточно. Практическая потребность в методиках такого рода определяет практическую значимость и актуальность темы диссертационного исследования Е.Н. Бавыкиной.

Новый исследовательский взгляд и на конкурентоспособность работника, и на способ оценки ее уровня в диссертационной работе Е.Н. Бавыкиной основан на использовании компетентностного подхода, все шире применяемого в практике управления трудом в российских компаниях. Традиционно при исследовании конкурентоспособности работника ключевое место в ее оценке занимали квалификационные характеристики. Внедрение компетентностного подхода предполагает возможность и необходимость оценки конкурентоспособности на основе широты, уровня сформированности компетенций и степени их соответствия корпоративным моделям компетенций, отражаю-

щим требования работодателя. Использование результатов оценки компетентностной конкурентоспособности для совершенствования систем стимулирования труда и развития персонала также является перспективной и нуждающейся в дальнейшей проработке проблемой. Тем не менее, в теоретических исследованиях данные вопросы недостаточно освещены, что определяет актуальность темы диссертации Е.Н. Бавыкиной и в теоретическом плане.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций

Степень достоверности и обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется обобщением значительного количества теоретического материала, монографий и научных статей отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда, теории конкурентоспособности и компетентностного подхода, а также законодательных и нормативных документов Российской Федерации в области трудовых отношений и занятости, официальных статистических данных Федеральной службы государственной статистики РФ. Библиографический список диссертации включает 185 источников, в том числе 33 источника на иностранном языке. Можно констатировать, что автор корректно использует теоретические положения других авторов по теме диссертации.

Научные положения диссертационного исследования получены в результате корректного использования традиционных общенаучных методов исследования (метод индукции и дедукции, диалектический метод, метод анализа и синтеза и др.) в сочетании с социологическими методами и статистическими методами обработки информации. Концепция работы в целом построена на логике движения от общего к частному, содержание глав излагается от обобщения и систематизации существующих взглядов относительно раскрываемой проблемы, через аргументацию авторской позиции, к практическим результатам. Выводы и предложения диссертационной работы соответствуют ее целям и задачам и основываются на результатах лично проведенного автором исследования.

Обоснованность научных результатов Е.Н. Бавыкиной подтверждается достаточной практической апробацией основных положений диссертации на 11 международных и всероссийских научно-практических конференциях, а также представлением полученных результатов в научных изданиях: по теме диссертации опубликовано 26 научных трудов, в том числе 10 статей в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Заслуживает положительной оценки апробация результатов диссертационного исследования в деятельности Бийского технологического института (филиала) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» при реализации образовательной программы бакалавриата по направлению «Менеджмент». Особо хотелось бы отметить достаточно масштабную апробацию разработанной методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов в некоммерческом партнерстве «Алтайский биофармацевтический кластер».

Можно заключить, что основные научные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования Е.Н. Бавыкиной достоверны, обоснованы и отвечают требованиям, предъявляемым к научным работам данного характера.

Новизна основных выводов и результатов исследования

Проведенное соискателем исследование обладает научной новизной, заключающейся в обоснованном введении понятия «компетентностная конкурентоспособность», а также разработке и апробации методики ее оценки (на примере специалистов). Следует отметить научную новизну пяти положений, вынесенных на защиту:

1. Автор обосновывает введение в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность» в условиях масштабного внедрения компетентностного подхода в систему управления трудом в российских организациях, и признания компетенции работника доминирующим фактором его конкурентоспособности. 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 (с. 50-51). Компетентностная конкурентоспособность представлена не как один из видов конкурентоспособности, а как трансформация категории конкурентоспособности работника в современных условиях.

2. Разработана модель профессиональных компетенций специалиста, ориентированная на повышение функциональной гибкости рабочей силы (с. 40-42). Матрица профессиональных компетенций строится на основе двух критериев: выполняемые трудовые функции (три типа компетенций: основные, смежные и дополнительные) и уровень сформированности компетенций (высокий, средний и низкий).

3. На основе подробного сравнительного анализа существующих методик оценки конкурентоспособности персонала (с. 55-64, табл. 7), автором разработана собственная методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работников предприятия (с. 65-72). Представлен алгоритм реализации методики, состоящий из ряда последовательных этапов (с. 65-71). В отличие от имеющихся аналогов, предлагаемая методика позволяет оценить уровень сформированности трех типов профессиональных компетенций, выделенных по критерию выполняемых трудовых функций (основные, смежные и дополнительные). Методика позволяет выявить уровень сформированности всех типов профессиональных компетенций и рассчитать общий уровень компетентностной конкурентоспособности. Представлена модель диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью, а также комплекс оперативных, стратегических и дополнительных мероприятий, направленных

на повышение компетентностной конкурентоспособности по результатам оценки (с. 73-75).

4. Диссертантом разработаны методические подходы к усилению стимулирующей функции заработной платы работников в условиях реализации компетентностного подхода. Одной из главных особенностей системы оплаты труда, базирующейся на компетенциях, является связь оплаты труда с широтой и диапазоном сформированности компетенций, т.е. с учетом достигнутого уровня компетентностной конкурентоспособности специалиста. Предложена методика усиления стимулирующей функции заработной платы персонала, базирующаяся на концепции гибких (бестарифных, распределительных) систем оплаты труда (с. 81-83).

5. Предложен алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов на основе показателя компетентностной конкурентоспособности. Структурирование этапов профессионального развития от начинающего специалиста до наставника-эксперта (с.88-89, табл. 16) представлено во взаимосвязи с наращиванием уровня его компетентностной конкурентоспособности (с. 89-94, табл. 17-19).

Все положения работы, включающие элементы научной новизны, представлены в публикациях автора в ведущих рецензируемых журналах (Нормирование и оплата труда в промышленности, Вестник НГУЭУ, Научные труды Вольного экономического общества России, Мир науки, культуры, образования, Казанская наука, Вестник Алтайской науки и др.).

Оценка содержания работы и ее завершенности

Структура диссертации представляется логичной, соответствующей общему замыслу работы, ориентированной на достижение цели исследование и решение поставленных задач (с. 7-8).

Диссертация состоит из введения, трех глав, десяти параграфов, заключения, списка литературы, содержащего 185 источников и 6 приложений. Основной текст работы изложен на 133 страницах, включая рисунки и таблицы.

Первая глава диссертационной работы посвящена теоретическим аспектам исследуемой проблемы – формированию конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода. Автор начинает свое исследование с анализа и обобщения исследовательских подходов к пониманию конкурентоспособности, уточняя терминологический аппарат. Рассмотрен сущностный и содержательный аспекты понятия «конкурентоспособность», виды конкурентоспособности работника. В п. 1.2. описана сущность компетентностного подхода в работе с персоналом. Автор подробно анализирует понятия «квалификация», «компетентность», «компетенция», приводит собственное определение компетенции (с. 37) и понимание соотношения компетентности и компетенций. На с. 41 автор обосновывает свою классификацию профессиональных компетенций по критерию функциональной гибкости (основные, смежные, дополнительные). Именно эта классификация положена в основу авторской методики оценки компетентностной конкурентоспособности, представленной во второй главе диссертации. В п. 1.3. автор обосновывает

введение понятия «компетентностная конкурентоспособность работника» и дает его определение (с. 50-51).

Вторая глава диссертации посвящена разработке авторской методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалиста и прикладных аспектов ее использования для повышения стимулирующей роли оплаты труда и совершенствования системы развития персонала. Автор подробно анализирует существующие методики оценки конкурентоспособности работника (с. 55-64) и в п. 2.2. описывает свою методику, ее этапы, подходы к управлению компетентностной конкурентоспособностью специалистов на основе оценки ее уровня (с. 64-75). В п. 2.3. представлены разработки автора по использованию показателя уровня компетентностной конкурентоспособности специалиста для повышения стимулирующей роли заработной платы в рамках бестарифной системы оплаты труда (с. 76-83). В завершение второй главы автор описывает предлагаемый алгоритм оценки уровня профессионального развития специалистов на основе показателя компетентностной конкурентоспособности (с. 84-94).

Третья глава диссертации посвящена апробации авторской методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов в некоммерческом партнерстве «Алтайский биофармацевтический кластер». В п. 3.1. автор анализирует практику внедрения компетентностного подхода на основе результатов проведенного исследования на предприятиях и в организациях Алтайского края (с. 96-101). Исследование позволило сделать выводы о степени распространенности компетентностного подхода, а также факторах, препятствующих его внедрению. Главным таким фактором по результатам исследования признана сложность и трудоемкость существующих методик оценки компетенций работников. Автором предложена компетентностная модель специалиста экономического профиля (с. 102, табл. 21). В п. 3.2. представлены результаты апробации методики определения уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов НК «Алтайский биофармацевтический кластер» (с. 103-117) по репрезентативной выборке (обоснование репрезентативности выборочной совокупности на с. 107). Исследование проведено в два этапа, что позволило определить динамику уровней компетентностной конкурентоспособности специалистов предприятий, входящих в кластер. Завершающий параграф диссертации посвящен вопросам формирования компетентностной конкурентоспособности специалистов НК «Алтайский биофармацевтический кластер» через систему развития персонала (с. 118-128). Зафиксировано повышение уровней компетентностной конкурентоспособности, рассчитаны показатели социальной эффективности.

Структура работы представляется логичной, соответствующей цели и задачам исследования, диссертационная работа является завершенным самостоятельным исследованием.

Значимость для теории и практики полученных автором результатов

Теоретическая значимость результатов диссертационной работы заключается в том, что полученные в ходе исследования результаты могут использоваться для дальнейшего развития экономики труда в сфере исследования конкурентоспособности работников в условиях реализации компетентностного подхода.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в обосновании методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов, а также методических подходов к использованию показателей уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов в целях усиления стимулирующей функции заработной платы и совершенствования организации развития персонала. Кроме того, практическое значение исследования заключается в том, что понимание значимости компетентностного подхода в оценке специалистов руководителями предприятий может способствовать активизации деятельности по разработке и реализации стратегии по привлечению, сохранению и развитию компетентных специалистов.

Рекомендации по использованию материалов, результатов и выводов исследования

Основные результаты диссертационного исследования, а именно методика оценки компетентностной конкурентоспособности специалистов, а также методические подходы к использованию показателей уровня компетентностной конкурентоспособности специалистов в целях усиления стимулирующей функции заработной платы и совершенствования организации развития персонала, могут быть использованы в практической деятельности предприятий и организаций коммерческого и государственного секторов для совершенствования управления трудом и повышения конкурентоспособности персонала.

Материалы диссертации могут быть использованы в образовательных учреждениях высшего образования при обучении бакалавров и магистров по направлениям «Экономика», «Управление персоналом», «Менеджмент» по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Организация, нормирование и оплата труда», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

Замечания по диссертационной работе

1. Представляется недостаточно доказательным утверждение автора о том, что именно введение профессиональных стандартов является причиной распространения компетентностного подхода на предприятиях (с. 49). Компетентностные модели стали применяться в организациях задолго до начала разработки профстандартов (автор приводит перечень публикаций, посвященных внедрению компетентностного подхода с 2007 г.). В определении профстандарта (из ТК РФ), приведенном автором, компетентностный подход не упоминается, профстандарты не содержат перечня компетенций, а описывают трудовые функции. Хотелось бы услышать аргументированную позицию автора по данному вопросу.

2. В первой главе следовало бы дать серьезное теоретическое обоснование применению критерия «гибкости» для предложенной автором классификации профессиональных компетенций (основные, смежные и дополнительные, с. 41). Именно эта классификация положена в основу методики оценки компетентностной конкурентоспособности, поэтому важно доказать, почему именно данный критерий имеет определяющее значение.

3. Самым значимым результатом диссертационного исследования Е.Н. Бавыкиной является авторская методика оценки компетентностной конкурентоспособности. Между тем, отдельные этапы ее реализации (с. 65-71) и апробации (с. 103-117) вызывают вопросы, требующие пояснения:

- Очень скупо описан этап разработки модели компетенций. Как именно создавалась модель компетенций специалистов экономического профиля (табл. 21)? Почему в качестве смежных и дополнительных выделены именно эти компетенции?

- При заполнении анкет респонденты сами должны были сформулировать свои компетенции (основные, смежные и дополнительные). Не говоря про то, как сложно работнику самому это сделать, возникает вопрос: а как разнообразные ответы респондентов сравнивались с моделью компетенций?

- Методика включает оценку уровня сформированности компетенций самими работниками, через ответы на вопросы анкеты, что может привести к субъективизму. При апробации методики представлены еще и оценки компетентностной конкурентоспособности руководителями. Неясно, является ли оценка и работниками, и руководителями неотъемлемыми элементами методики (в главе 2 об этом ничего не сказано)? Если да, то какой показатель должен браться за основу при использовании для распределения ФОТ и планирования карьеры?

- В первой главе работы неоднократно указывалось, что использование компетентностного подхода позволяет оценить не только знания работника, но и его результативность (с. 31, 34). В то же время, при описании методики оценки компетентностной конкурентоспособности автор не акцентирует внимание на способах учета результативности труда специалистов.

4. Возникают вопросы по предлагаемым автором вариантам применения показателя уровня компетентностной конкурентоспособности для стимулирования работников. Первый предлагаемый вариант (радикальный) – это замена единого коэффициента оплаты труда на уровень компетентностной конкурентоспособности. Но при расчете коэффициента оплаты труда в его расчет включается экспертная оценка результативности работника. А в показателе «уровень компетентностной конкурентоспособности» учета результативности нет. Если оценивать второй вариант (умеренный), при котором по уровню компетентностной конкурентоспособности распределяется стимулирующий фонд, то можно предположить, что стимулироваться будет именно наращивание компетенций, а не результативность.

5. Представляют безусловный интерес предложенные этапы профессионального развития специалиста (с. 87-88). Это – вариант горизонтальной карьеры, что очень важно, так как возможностей вертикальной карьеры для всех

специалистов в рамках организации просто нет. Но об этом в работе ничего не сказано. На с. 87 автор указывает, что профессиональная карьера – это продвижение по «должностным этапам», а дальше про вертикальную карьеру ничего не пишет. Возникает вопрос: управленческие компетенции для специалиста относятся к основным, смежным или дополнительным? Могут ли они входить в модель компетенций?

6. Нуждается в пояснении вопрос: кто является субъектом оценки уровня профессионального развития специалиста? Во всех методиках оценки персонала предусмотрены как минимум экспертные оценки профессионализма, а зачастую и тестовые методики. На наш взгляд, предложенные в работе варианты самооценки и уровня развития компетенций, и уровня профессионального развития, должны быть дополнены другими способами оценки, чтобы снизить субъективизм.

Указанные замечания и пожелания не снижают научной и практической значимости исследования и могут служить ориентиром при дальнейшей работе над данной проблемой.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям

Диссертационная работа Е.Н. Бавыкиной выполнена в соответствии с Паспортом специальностей ВАК при Минобрнауки России по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пункты 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 выполнена автором самостоятельно, содержит новые научные результаты, характеризуется логичным характером изложения и является законченным научным исследованием.


Текст автореферата соответствует содержанию диссертационной работы. В публикациях автора в полной мере раскрыты все аспекты диссертационной работы, и, прежде всего, элементы научной новизны.

Таким образом, диссертационная работа Бавыкиной Елены Николаевны является научно-квалификационной работой, в которой изложены научно обоснованные экономические разработки по развитию конкурентоспособности специалистов в условиях реализации компетентностного подхода, имеющие существенное значение для теории и практики экономического развития российских предприятий.

Диссертационная работа Е.Н. Бавыкиной «Оценка компетентностной конкурентоспособности работников» соответствует критериям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук согласно Положению о присуждении ученых степеней, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке

присуждения ученых степеней», 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
проректор по учебной работе и международной деятельности, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»,
доктор экономических наук (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)), профессор


Озерникова Татьяна Георгиевна

14 ноября 2016 г.

Сведения об организации:

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 11
телефон: + 7 (3952) 28-44-28;
электронная почта: rector@bgu.ru;
официальный сайт: <http://bgu.ru>

Личную подпись Т.Г. Озерниковой заверяю:

Ученый секретарь БГУ




А.А. Изместьев