

СВЕДЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», извещает о результатах состоявшейся 1 декабря 2016 года публичной защиты диссертации Бавыкиной Елены Николаевны «Оценка компетентностной конкурентоспособности работников» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) на соискание степени кандидата экономических наук.

Время начала заседания: 14-30

Время окончания заседания: 17-00

На заседании диссертационного совета присутствовали 18 из 24 членов диссертационного совета, в том числе 5 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

1. Канов В. И. – председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
2. Коломиец Т. И. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
3. Нехода Е. В. – ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
4. Бурыхин Б. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
5. Гага В. А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
6. Гринкевич Л. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10

7. Земцов А. А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
8. Ищук Т. Л. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
9. Каз М. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
10. Каячев Г.Ф. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
11. Никулина И. Е. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
12. Овсянникова Т. Ю. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
13. Рощина И. В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
14. Скрыльникова Н. А. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
15. Ушакова Э. Т. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
16. Фадейкина Н. В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
17. Хлопцов Д. М. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
18. Цитленок В. С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

Заседание провел председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор Канов Виктор Иванович.

По результатам защиты тайным голосованием (за – 18, против – нет, недействительных бюллетеней – нет) диссертационный совет принял решение присудить Е. Н. Бавыкиной ученую степень кандидата экономических наук.

Заключение диссертационного совета Д 212.267.11
на базе федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»
Министерства образования и науки Российской Федерации
по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук
аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 01.12.2016 г., № 37

О присуждении **Бавыкиной Елене Николаевне**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Оценка компетентностной конкурентоспособности работников»** по специальности **08.00.05** – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 21.09.2016 г., протокол № 24, диссертационным советом Д 212.267.11 на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, приказ о создании диссертационного совета № 105/нк от 11.04.2012 г.).

Соискатель **Бавыкина Елена Николаевна**, 1982 года рождения.

В 2010 году соискатель окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова».

В 2014 году соискатель заочно окончила аспирантуру федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова».

Работает в должности старшего преподавателя кафедры экономики предпринимательства Бийского технологического института (филиала) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» на кафедре экономики предпринимательства Бийского технологического института (филиала) Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, **Миляева Лариса Григорьевна**, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», кафедра экономики предпринимательства Бийского технологического института (филиала), заведующий кафедрой.

Официальные оппоненты:

Озерникова Татьяна Георгиевна, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Байкальский государственный университет», проректор по учебной работе и международной деятельности; кафедра экономики труда и управления персоналом, профессор

Борисова Алёна Александровна, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный технический университет», кафедра менеджмента, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «**Кемеровский государственный университет**», г. Кемерово, в своем положительном заключении, подписанном **Морозовой Еленой Алексеевной** (доктор экономических наук, профессор, кафедра менеджмента имени И.П. Поварича, заведующий кафедрой), указала, что тема диссертационного исследования Е.Н. Бавыкиной актуальна в связи с тем, что 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 ее исследования. Важной задачей экономики труда является выявление требований к работникам, определяющих их конкурентоспособность, и формирование модели оценки и обеспечения конкурентоспособности организации, позволяющей увеличить эффективность работы организации и использования работников как одного из важнейших факторов успеха компании. В диссертационной работе Е.Н. Бавыкиной показана необходимость 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, 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, 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. Выводы и результаты диссертационной работы целесообразно использовать 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 учебном процессе вузов по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Организация, нормирование и оплата труда», «Мотивация труда».

Соискатель имеет 26 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 26 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 10,

монография – 1, статей в научных журналах – 5 (из них 1 электронный журнал), статья в сборнике научных трудов – 1, статей в сборниках материалов форума, международных и всероссийских научных и научно-практических конференций (из них 1 зарубежная конференция) – 9. Общий объем работ – 22,54 п.л., авторский вклад – 19,96 п.л.

Наиболее значительные научные работы по теме диссертации, опубликованные в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:

1. **Бавыкина Е. Н.** К вопросу о ключевом оценочном показателе качества рабочей силы / Е. Н. Бавыкина // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 1 (50). – С. 215–217. – 0,34 п.л.

2. Миляева Л. Г. Методические аспекты оценки и стимулирования персонала в условиях реализации компетентного подхода / Л. Г. Миляева, **Е. Н. Бавыкина** // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2014. – № 12. – С. 10–17. – 0,43 / 0,38 п.л.

3. Миляева Л. Г. Компетентный подход к управлению конкурентоспособностью персонала организации / Л. Г. Миляева, **Е. Н. Бавыкина** // Вестник ВЭГУ. – 2014. – № 6 (74). – С. 49–60. – 0,69 / 0,55 п.л.

4. **Бавыкина Е. Н.** Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающие влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста России / Е. Н. Бавыкина // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2013. – Т. 172. – С. 470–479. – 1 п.л.

На автореферат поступили 8 положительных отзывов. Отзывы представили:

1. **И.В. Катунина**, д-р экон. наук, доц., профессор кафедры инновационного и проектного управления Омского государственного университета имени Ф.М. Достоевского, *с замечаниями*: не ясно, почему название диссертации «Оценка компетентностной конкурентоспособности работников», а объект исследования – компетентностная конкурентоспособность работников на примере специалистов; не указаны преимущества компетентного подхода по отношению к

традиционному; не описаны условия реализации компетентностного подхода; нет четкого понятия определения «компетентностный подход», «компетенция» и «компетентность».

2. **И.Н. Молчанов**, д-р экон. наук, проф., профессор кафедры политической экономики Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, с *замечанием*: не отражены результаты апробации методик, что оставляет без ответов ряд вопросов: каковы объем и структура выборки респондентов; насколько достоверны данные, полученные в ходе исследования; каков масштаб внедрения профильных методик?

3. **В.В. Манаев**, д-р экон. наук, проф., профессор кафедры «Финансы и кредит» Рубцовского индустриального института (филиал) Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова, с *вопросами*: по какому принципу и кем разрабатываются компетентностные модели, предназначенные для оценки уровня их сформированности? почему наполняемость модели ограничивается семью-десятью компетенциями? может ли структура компетентностной модели меняться во времени и в зависимости от конкретных обстоятельств? и с *замечанием*: не акцентированы преимущества авторской методики оценки компетентностной конкурентоспособности специалиста по сравнению с уже применяемыми на предприятиях.

4. **Ю.И. Растова**, д-р экон. наук, проф., профессор кафедры менеджмента организации Санкт-Петербургского государственного экономического университета, с *вопросом*: возможно ли использование предложенной автором методики для диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью прочих функциональных категорий персонала (руководителей, рабочих и т.д.)?

5. **А.Л. Мазин**, д-р экон. наук, проф., профессор кафедры экономической теории Нижегородского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, с *вопросами*: возможно ли использование предложенной методики для других категорий работников? как часто нужно проводить оценку работников согласно предложенной методике? должна ли быть корректировка параметров на разных этапах занятости специалиста?

6. **И.Д. Тургель**, д-р экон. наук, проф., заместитель директора по науке Высшей

школы экономики и менеджмента Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, *с замечанием*: не понятны содержательные характеристики уровней сформированности компетенций, которые предложено оценивать по пятибалльной шкале; не ясно, что понимается под «полной сформированностью компетенций», а что, например, под «средним уровнем сформированности». 7. **А.Ю. Яковлева-Чернышева**, д-р экон. наук, доц., профессор кафедры экономики, информационных и технических дисциплин Международного инновационного университета, г. Сочи, *с замечанием*: непонятны критерии несоответствия, обосновывающие реализацию двух процедур: анализа причин и разработки целевых управленческих воздействий; требует уточнения дефиниция «соответствие компетентностной конкурентоспособности. 8. **Е.Н. Поп**, канд. экон. наук, доц., доцент кафедры менеджмента, туризма и экономической теории Горно-Алтайского государственного университета, *с замечаниями*: обосновывая актуальность проблемы, автор о компетентностной конкурентоспособности специалистов ничего не говорит, поэтому появление данного термина при формировании цели и задач исследования, а также предмета и объекта, выглядит не достаточно обоснованным; не понятно, почему отдано столь существенное преимущество бестарифной системе оплаты труда.

В отзывах указывается, что актуальность темы диссертационного исследования Е.Н. Бавыкиной обусловлена необходимостью глубокого переосмысления и усиления внимания к повышению профессиональных требований к работникам современных предприятий. В настоящее время компетенция как социально-экономическая категория становится системообразующей основой, обуславливающей формирование новых процессов подготовки работников, изменение соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, развитие отношений работодателей и наемных работников по вопросам оценки и оплаты трудовой деятельности, трансформацию социально-трудовых и профессиональных отношений как на внутриорганизационном, так и на государственном уровнях. Практическую значимость исследования имеет обобщение и систематизация современных подходов к управлению

конкурентоспособностью работника на основе компетенций, проведение исследований, актуальных в контексте решаемых в диссертации проблем. Предложенные в диссертации методические инструменты могут быть внедрены в практическую деятельность современных организаций. Результаты диссертационного исследования и разработанные на их основе рекомендации могут быть применены для выработки конкретных управленческих решений в области работы с персоналом организации.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что **Т.Г. Озерникова** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, исследований рынка труда, конкурентоспособности работников; **А.А. Борисова** – высококвалифицированный специалист в области экономики труда, конкурентоспособности и компетентностного развития специалистов; **Кемеровский государственный университет** – крупный научный центр исследований в области экономики труда, рынков труда, конкурентоспособности работников, оценки уровня сформированности компетенций.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены результаты, обладающие научной новизной:

Обоснована правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалиста», отражающего специфику качественных характеристик работников в условиях реализации компетентностного подхода (С. 43–49) и расширяющая взгляд на трактовку категории «конкурентоспособность специалиста». *Дано* определение компетентностной конкурентоспособности специалиста, представляющей собой «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).

Разработана модель профессиональных компетенций работников на примере специалистов, ориентированная на повышение функциональной гибкости рабочей силы (С. 40-42). *Предложена* матрица профессиональных компетенций специалистов, строящаяся на основе двух критериев: выполняемых трудовых функций (включают три типа компетенций: основные, смежные и дополнительные) и уровня сформированности компетенций (высокий, средний и низкий).

Предложена методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работников предприятия (С. 65–72), предназначенная для выявления уровня сформированности всех типов профессиональных компетенций и оценки уровня компетентностной конкурентоспособности, включающая несколько этапов: экспертная оценка параметров компетентностной конкурентоспособности и определение удельного веса каждого параметра; оценка значимого параметра компетентностной конкурентоспособности – уровня сформированности компетенций; расчет уровня компетентностной конкурентоспособности, как сумма произведений частного параметра компетентностной конкурентоспособности и весового коэффициента, определяющего значимость параметра. *Представлена* модель диагностики и управления компетентностной конкурентоспособностью, иллюстрирующая процедуру оценки и отражающая комплекс оперативных, стратегических и дополнительных мероприятий, направленных на повышение компетентностной конкурентоспособности по результатам оценки (С. 73–75).

Разработана методика усиления стимулирующей функции заработной платы работников в условиях реализации компетентностного подхода (С. 81–83), базирующаяся на концепции гибких (бестарифных, распределительных) систем оплаты труда, ставящая размер индивидуального заработка в зависимость от достигнутого уровня компетентностной конкурентоспособности, предусматривающая два способа реализации (радикальный и умеренный).

Предложена процедура оценки уровня профессионального развития специалистов, основывающаяся на его взаимосвязи с уровнем компетентностной конкурентоспособности (С. 84–94), ключевым компонентом которой выступает структурирование этапов профессионального развития работника, обозначаемых

как «становление», «продвижение» и «улучшение» во взаимосвязи с наращиванием уровня его компетентностной конкурентоспособности (С. 89–94).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что: *доказана* правомерность введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалиста», отражающая специфику оценки персонала в условиях реализации компетентностного подхода, что вносит вклад в развитие концепции конкурентоспособности работников. *Разработана* модель профессиональных компетенций специалиста, ориентированная на повышение функциональной гибкости рабочей силы и положенная в основу оценки компетентностной конкурентоспособности работников.

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

предложены и внедрены в практику кадровой работы некоммерческого партнерства «Алтайский биофармацевтический кластер» методика оценки уровня компетентностной конкурентоспособности работника, методический инструментарий, нацеленный на стимулирование и профессиональное развитие работников предприятия;

теоретические и практические результаты работы внедрены в учебный процесс Алтайского государственного технического университета имени И.И. Ползунова» (Бийский технологический институт (филиал)) при реализации основной образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Рекомендации об использовании результатов диссертационного исследования. Результаты исследования могут стать основой для дальнейшего изучения поставленных проблем. Положения и результаты диссертационной работы могут быть использованы в работе организаций при оценке и стимулировании работников, в образовательном процессе в вузах при подготовке бакалавров и магистров по соответствующим профильным направлениям, в частности, для подготовки учебно-методических материалов по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами», «Организация, нормирование и оплата труда», «Мотивация труда».

Оценка достоверности результатов диссертации выявила, что они получены путем применения современных методов исследования, *адекватных цели и задачам* работы. Положения диссертации основываются на изучении и обобщении значительного числа научных работ отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, в том числе теории конкурентоспособности и мотивации труда. Идеи автора *базируются* на положениях концепции качества рабочей силы, функциональной гибкости работников, концепции гуманизации труда. Диссертация построена на достоверных проверенных фактах и согласуется с опубликованной информацией по теме исследования. Достоверность работы *подтверждается* использованием современных методик сбора и обработки информации при помощи актуальных пакетов прикладных программ, обоснованием подбора объектов исследования и апробацией полученных научных результатов.

Личный вклад соискателя состоит в: непосредственном участии в процессе исследования на всех этапах подготовки диссертации, в самостоятельной разработке методического инструментария исследования, планировании и проведении мониторинговых эмпирических исследований, сборе и анализе обширного аналитического материала, обработке данных, оригинальной интерпретации результатов работы, личном участии в апробации результатов исследования, разработке предложений и рекомендаций, в подготовке основных публикаций по выполненной работе.

Диссертация соответствует требованиям пункта 9 Положения о присуждении ученых степеней, является научно-квалификационной работой, в которой содержится новое научно обоснованное доказательство правомерности введения в научный оборот понятия «компетентностная конкурентоспособность специалистов» и предложено совершенствование методического инструментария, нацеленного на оценку, стимулирование и развитие работников на предприятии, имеющие существенное значение для обеспечения экономического роста отечественной экономики.

Диссертация отвечает критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней для диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

На заседании 01.12.2016 г. диссертационный совет принял решение присудить **Бавыкиной Е.Н.** ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 5 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовал: за – 18, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель

диссертационного совета

Канов Виктор Иванович

Ученый секретарь

диссертационного совета

Нехода Евгения Владимировна

01 декабря 2016 г.

