

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу
Гашковой Людмилы Вячеславовны,
выполненной на тему «Управление компетентностью персонала
железнодорожных организаций» и представленную на соискание ученой
степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика
и управление народным хозяйством (менеджмент)

1. Актуальность темы исследования

В настоящее время система организационной структуры управления холдингом ОАО «РЖД» претерпевает коренные изменения. Повышение конкурентоспособности, рост доходности в современных условиях обеспечиваются за счет внедрения новых услуг и повышения их качества, снижения себестоимости производственных процессов, лучшей организации труда.

Решающим фактором является подготовленность работников Компании к решению таких задач. Инновационное развитие требует последовательного развития человеческих ресурсов, а также использование профессионального и творческого, инновационного потенциала работников, обладающих высоким уровнем управленческих и финансово-экономических знаний, сформированностью профессиональных компетенций, заинтересованных в постоянном повышении своих знаний и умений.

Необходимость развития методологических и методических основ управления компетентностью персонала, исследования причин и предпосылок использования принципов компетентностного подхода в менеджменте транспортной организации, выявления направлений использования отечественного и зарубежного опыта эффективного управления компетентностью персонала, повышения уровня кадрового обеспечения основных видов деятельности холдинга «РЖД» на основе использования математической модели формирования и оценки компетентности специалиста обусловили актуальность темы диссертации.

Выполненное научное исследование соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) п.10.20 Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления

персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организаций; п. 10.15. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Внешняя и внутренняя среда организации. Создание и удержание ключевых компетенций. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы. Сбалансированная система показателей как инструмент реализации стратегии организации.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Обоснованность решения поставленных задач, положений, выводов и рекомендаций подтверждается апробацией материалов диссертации в структурных подразделениях Свердловской железной дороги филиала ОАО «РЖД», корректным использованием экономико-математических методов.

Методической базой при написании диссертационной работы послужили фундаментальные труды известных отечественных и зарубежных ученых.

3. Достоверность, научная новизна и научные результаты диссертационного исследования

Достоверность полученных соискателем теоретических положений основывается на использовании теоретических аспектов, признанных в исследуемой области. Выдвинутые на защиту положения аргументированы, подтверждены экспериментальными результатами. Основные научные результаты диссертации достаточно полно отражены в публикациях автора (9 печатных работ общим объемом 4,6 п. л., авторских – 3,5 п. л.), в т. ч. 4 статьи в научных изданиях, рекомендуемых ВАК. Диссертационное исследование базируется на общих методах научного познания, комплексном использовании теоретических и эмпирических методов оценки достоверности и репрезентации статистических данных, а также на методах эконометрического моделирования.

В соответствии с поставленными задачами, автором диссертационного исследования были решены следующие проблемы, обладающие научной новизной:

- систематизированы и обобщены научные точки зрения на содержательные аспекты понятий «компетенция», «компетентность», «компетентностный подход».

- разработан и апробирован механизм управления компетентностью персонала транспортных организаций на основе процессного подхода с учетом профессиональных стандартов.

- предложен оригинальный алгоритм соответствия компетентности персонала структуре функциональных обязанностей на основе ранговой корреляции.

- разработана и апробирована эконометрическая модель и

методический инструментарий управления компетентностью персонала транспортной организации.

– предложена количественная мера компетентности и построено уравнение регрессии, устанавливающее зависимость между компетентностью и заработной платой специалистов.

В качестве экономического показателя, характеризующего уровень компетентности, использована заработная плата специалистов и рассмотрена зависимость между компетентностью и заработной платой как для предприятий РЖД, так и для рынка труда в целом. Сравнение таких зависимостей позволило оценить эффективность инвестиций и выработать практические рекомендации.

4. Структура и содержание диссертации

Работа соискателя Гашковой Л. В. структурирована в соответствии с заявленной целью и направлена на реализацию основных задач исследования. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, библиографического списка и приложения, что позволяет судить об основательности и представительности полученных результатов.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, теоретическая и практическая значимость, определяется цель и задачи, объект и предмет изучения, указывается методологическая и теоретическая основы работы, ее научная новизна и практическая значимость.

В первой главе «Теоретические основы компетентности как управленческой категории современного менеджмента» автором систематизированы и обобщены научные точки зрения на содержательные аспекты понятий «компетентностный подход», «процессный подход», «компетенция» и «компетентность», что позволило уточнить сущность данных социально-экономических категорий и их взаимосвязь с точки зрения современного этапа развития экономики и железнодорожной отрасли, рассмотрена эволюция становления и развития компетентностного подхода в развитии персонала предприятий, уточнен понятийный аппарат данной отрасли знаний (с. 11-27). Соискатель рассматривает компетентностный подход как инновационный путь развития профессионального развития специалиста в системе управления человеческими ресурсами. Определена сущность авторского видения на содержание понятий «компетенция» и «компетентность» (с. 18, 21) и в результате сформулировано собственная дефиниция на данные категории (с. 19, 22, 23).

Во второй главе «Анализ состояния управления компетентностью персонала компании ОАО «РЖД»» соискатель большое внимание уделяет отношению рынка труда и образовательной среды на этапе внедрения профессиональных стандартов. В диссертации предложены схемы и процессы,

характеризующие это взаимодействие (с. 56, 58, 62). Качественный анализ состояния подготовки и повышения квалификации персонала Свердловской железной дороги, (с. 57, 61), позволил автору предложить алгоритм формирования компетентности специалистов (с. 74). В п. 2.2 (с. 68-71) проводится анализ формирования компетенций на уровне подготовки специалистов ВУЗа, тем самым показывая необходимость соответствия значимых и востребованных компетенций в соответствии с профессиональным стандартом и специфики решаемых задач. Предложенный алгоритм формирования компетентности специалистов железнодорожных организаций соответствует первому положению, выносимому на защиту (с. 74). Непосредственное участие автора во внедрении СМК на Свердловской железной дороге позволило разработать 7 бизнес-процессов первого уровня (с. 84) с дальнейшей их детализацией на подпроцессы второго и последующих уровней (с. 85 рисунок 2.16), что позволило выработать рекомендации для оптимального распределения имеющихся ресурсов и эффективной организации процесса управления качеством персонала (с. 90).

В третьей главе «Модель формирования компетентности специалиста (матмодель)» разработана методика оценки соответствия компетенций выполняемым функциям специалиста, что решает одну из задач сформулированных автором в диссертационном исследовании (с. 91-98). Соискатель дает обоснованный вывод о необходимости качественной формулировки компетенций для подготовки специалистов к выполнению функциональных обязанностей (с. 96), соответствующих его трудовым функциям (с. 159). Предложенная количественная мера компетентности, позволяет оценить инвестиции, необходимые для повышения уровня компетентности специалиста финансово-экономического блока (с. 100). На основании предложенной автором стоимостной методики оценки компетентности специалиста и уравнений регрессии, устанавливающих зависимость между компетентностью и заработной платой специалистов, руководители могут принимать обоснованное решение об управлении компетентностью персонала (с. 106-124).

5. Теоретическая и практическая значимость полученных автором результатов

В диссертационной работе обобщены, систематизированы и уточнены основные категории компетентностного подхода. Дана авторская трактовка понятия «компетентность» с учетом происходящих изменений во внешней и внутренней среде транспортных организаций.

Практическая значимость заключается в разработке и апробации методики компетентностной модели специалиста, что позволит расширить пространство управленческих решений, как при оценке компетентности

специалиста, так и при выборе стратегии инвестирования в человеческий капитал.

Разработки диссертанта могут быть использованы в учебном процессе при преподавании дисциплин: «Исследование систем управления» и «Менеджмент», «Управление персоналом», а также при проведении курсов повышения квалификации работников транспортных предприятий.

6. Соответствие требованиям к оформлению диссертации

Представленная Гашковой Л. В. диссертация и автореферат по структуре и оформлению соответствуют требованиям ГОСТ Р 7.0.11–2011.

Список литературы, представленный в работе, раскрывает всестороннюю проработку поставленной цели и задач диссертационной работы. Диссертация качественно оформлена, написана грамотно, главы логически взаимосвязаны.

7. Соответствие автореферата основному содержанию диссертации

Автореферат диссертации полностью отражает содержание диссертации, ее научную новизну. Список публикаций соответствует теме диссертационного исследования.

8. Замечания по диссертационному исследованию

Оценивая в целом положительную направленность и основные результаты диссертационного исследования, выполненного Гашковой Л.В., отметим некоторые недостатки, которые носят дискуссионный характер. Суть замечаний сводится к следующему:

1. В п. 1.1 автором описаны концептуальные основы зарубежных теорий компетентностного подхода (с. 15-17). Однако, на наш взгляд, не совсем понятно, как данные разработки учтены при формировании авторской модели оценки компетентности специалистов.

2. Рассматривая вопросы компетентности персонала железнодорожной организации, автором не достаточно уделено внимание ключевым корпоративным компетенциям ОАО «РЖД» и месту профессиональной компетентности в них. На с. 49 лишь вскользь упомянуто о них при оценке развития кадрового потенциала.

3. Из текста диссертации не совсем ясно, какова практическая обоснованность предлагаемой автором в третьей главе методики оценки компетентности, ориентированной на специалистов финансово-экономического блока, поскольку во второй главе (п. 2.2) проводится анализ качественных и количественных характеристик специалистов в области логистики на транспорте.

4. В п. 2.2. «Формирование компетентности специалиста с учетом специфики решаемых задач» (с. 76-79) приводятся результаты анализа оценки компетентности специалистов ОАО «РЖД». В какой степени используемые методики оценки являются авторскими разработками? Достаточен ли выделенный автором хронологический период для подобных аналитических процедур и формулировки соответствующих выводов?

5. Не понятно из чего исходил автор, выбирая шкалу границ интервалов в матрице эффективности руководителей и специалистов (Табл. 2.13, с. 78) и шкалу владения компетенцией в интервале от 0 до К (формула 3.7).

Однако, отмеченные замечания отнюдь не отменяют общей положительной оценки работы.

Таким образом, считаем диссертацию «Управление компетентностью персонала железнодорожных организаций» отвечающую требованиям ВАК, предъявляемым в разделе II Положением о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, а ее автор, Гашкова Людмила Вячеславовна, заслуживает присуждения ей учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент

к.э.н., доцент,
доцент кафедры «Менеджмент на транспорте»
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет путей сообщения»

Аршба Людмила Николаевна

Почтовый адрес: ФГБОУ ВО СГУПС
630049, г. Новосибирск, ул. Дуси Ковальчук, 191,
Рабочий телефон +7(383)328-04-00
e-mail: arshba@stu.ru

« 04 » апрель 2017 г.

Подпись Л.Н. Аршба заверяю