

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА ДМ218.012.06
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ
СООБЩЕНИЯ» ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело N _____

решение диссертационного совета от 28.04.2017 г. № 22

О присуждении Гашковой Людмиле Вячеславовне ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление компетентностью персонала железнодорожных организаций» по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)» принята к защите 22.02.2017 г., протокол № 9 диссертационным советом ДМ218.012.06 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет путей сообщения» Федерального агентства железнодорожного транспорта (630049, г. Новосибирск, ул. Дуси Ковальчук, д.191, приказ Минобрнауки России от 11.12.2013 г. №900/нк).

Соискатель Гашкова Людмила Вячеславовна 1970 года рождения, в 1995 г. окончила Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральская государственная академия путей сообщения» по специальности «Автоматика, телемеханика и связь на железнодорожном транспорте». С 2013 г. для подготовки диссертационной работы была прикреплена соискателем по кафедре «Экономика транспорта» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Уральский государственный университет путей сообщения», работает доцентом кафедры «Мировая

экономика и логистика» ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения».

Диссертация выполнена на кафедре «Экономика транспорта» в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении «Уральский государственный университет путей сообщения» Федерального агентства железнодорожного транспорта.

Научный руководитель – доктор экономических наук Рачек Светлана Витальевна, профессор, заведующий кафедрой «Экономика транспорта» ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения».

Официальные оппоненты:

Шабурова Аэлита Владимировна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Управление бизнес-процессами» ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет геосистем и технологий»;

Аршба Людмила Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент на транспорте» ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II» (г. Москва) в своем положительном отзыве, подписанном кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» Епишкиным Ильей Анатольевичем, и утвержденным проректором по научной работе и инновациям, кандидатом технических наук, доцентом Давыдовым Алексеем Михайловичем указала, что диссертационная работа логично построена, хорошо проиллюстрирована, написана грамотным научно-квалификационным языком изложения материала, ее структура и содержание соответствуют целям и задачам исследования. В диссертационной работе соискателя обобщены, систематизированы и уточнены основные категории компетентностного подхода и дана автором собственная трактовка понятия «компетентность».

Несмотря на достоинства работы и научную новизну необходимо сделать несколько замечаний: 1. Труды многих отечественных и зарубежных ученых, перечисленных в разделе «степень разработанности проблемы» (с.5) не приведены в списке использованных источников и литературы, что нарушает традиции научной преемственности. 2. Автор использует в диссертации такие категории как «железнодорожная организация» и «транспортная организация», однако, в работе не приводится их детальная характеристика и описание с учетом их общих и специфических признаков. 3. При формировании модели бизнес-процесса «Повышение уровня компетентности специалиста» в рамках ресурсного обеспечения данного процесса, автор предлагает включить образовательный стандарт высшего образования ФГОС ВО. Вместе с тем, в качестве решаемой задачи диссертационного исследования фигурирует управление компетентностью персонала транспортной организации. Возникает следующий вопрос: насколько актуальным для транспортной организации является нормативная база высшего образования и как это стыкуется с внедряемыми на предприятиях Российских железных дорог профессиональными стандартами? 4. В работе строятся зависимости заработной платы от уровня компетентности и на основе полученных зависимостей проводится анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал. Почему для анализа эффективности инвестиций используется именно заработная плата специалистов, а не какие-либо другие финансово-экономические показатели деятельности предприятия, например, прибыль.

Соискатель имеет 9 опубликованных работ общим объемом 4,6 п. л., авторских – 3,5 п. л., в том числе по теме диссертации 6 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 4 статьи.

Наиболее значимые статьи в журналах, рекомендованных ВАК:

1) Гашкова, Л. В. Метод количественной оценки компетенций специалистов предприятий транспорта //Л. В. Гашкова, А. В. Вохмянина //European Social Science Journal. –2013. – №9; Т. 2 – С. 446–452. (0,5 п.л./0,25

п.л.).

2) Гашкова Л. В. Математическая модель соответствия компетенций выполняемым функциям экономиста / С. В. Рачек, Л. В. Гашкова // Вестник ЧелГУ.– 2011. – Вып. 32. – №16 (231). – С. 44–48. (0,6 п.л./0,3 п.л.).

3) Гашкова Л. В. Процессное управление развитием компетенций специалистов железнодорожного транспорта / С. В. Рачек, Л. В. Гашкова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. URL: www.science-education.ru/116-12471 05.12.2016. (Электронный журнал). (0,5п.л. / 0,25 п.л.)

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, Гашкова Л. В. ссылается на авторов и источники заимствования материалов и отдельных результатов.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от: канд. экон. наук, доцента, заместителя директора по научной работе Института финансов, экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет» Гегечкори Ольги Николаевны; первого заместителя генерального директора НИИ труда и социального страхования, д-ра экон. наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации Куликова Всеволода Всеволодовича; первого заместителя начальника службы экономики Свердловской дирекции инфраструктуры, канд. экон. наук Лисенко Олега Александровича; д-ра экон. наук, доцента, профессора кафедры экономической теории и регионального развития ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» Неживенко Елены Алексеевны; д-ра экон. наук, доцента, заведующего кафедрой «Экономика транспорта, логистика и управление качеством» ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения» Куршаковой Натальи Борисовны; д-ра экон. наук, доцента, заведующего кафедрой товароведения и экспертизы ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Зуевой Ольги Николаевны.

Все отзывы положительные, в них отмечены актуальность, научная новизна работы, обоснованность и практическая значимость полученных результатов. При этом, высказан ряд замечаний: как трактуется автором категория «компетенция», разграничивает ли автор понятия «компетенция» и «компетентность» или же отождествляет их; автором разработана эконометрическая модель количественной оценки компетентности специалистов финансово-экономического блока, при этом используется только один из многих существующих факторов, влияющих на производительность экономистов – заработная плата. Однако на данный показатель могут влиять и ряд других факторов, которые автором в исследовании не учитываются; необходимо указать, что для рангов значимости и востребованности компетенций вычислены только коэффициенты линейной корреляция, а уравнения линейной регрессии не найдены. Какие компетенции использовались для формирования матрицы соответствия значимых и востребованных компетенций для специалистов финансово-экономического блока ОАО «РЖД». Учитывались ли в данном исследовании единые корпоративные компетенции, разработанные Холдингом? Автору исследования хотелось бы порекомендовать при изложении основных результатов исследования раскрыть не только содержательные, но и организационные компоненты исследуемого процесса управления компетентностью специалистов. Это позволило бы более наглядно представить механизм внедрения предлагаемых автором положений, которые отражены в научной новизне диссертационного исследования. Желательно уточнить методический подход при использовании показателя инвестиций в сотрудника и показателя заработной платы. В эконометрической модели в качестве количественной меры компетентности автор предлагает сложную формулу. Из автореферата не понятно, что такое ранговый вес компетентности. На защите диссертанту необходимо более подробно раскрыть формулу (3) стр.17 автореферата.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью своими достижениями в области управления, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан концептуальный подход к управлению компетентностью персонала организаций, включающий модель формирования компетентности специалиста для оценки качественных и количественных характеристик персонала и выбора приоритетов кадровой политики организации, что позволяет планировать, контролировать и регулировать инвестиции, направляемые в развитие персонала с целью достижения показателей эффективности;

предложен оригинальный алгоритм выявления соответствия компетентности персонала функциональным обязанностям на основе ранговой корреляции, позволяющий сформировать количественные соотношения между компетентностью персонала и финансово-экономическими показателями организации;

доказана перспективность использования модели формирования компетентности специалиста организаций, применение которой является методологической основой управления компетентностью персонала;

введено уточненное понятие «компетентность», представляющее совокупность способностей, обязательств, знаний, навыков, которые позволяют принимать эффективные решения в среде управления с учетом положительного синергетического эффекта, что дает возможность управлять компетентностью персонала на принципах процессного подхода для повышения её оценки.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, вносящие вклад в расширение научных представлений об эффективном управлении компетентностью персонала

железнодорожной организации, практическое применение которых позволяет предупреждать возникновение негативных тенденций и диспропорций между социально-трудовыми и экономическими показателями деятельности организации;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых методов исследования, включающий общетеоретические методы системного, сравнительного и статистического анализа, методы группировки и классификации, эмпирический метод, методы опроса и экспертных оценок, социологические методы (контент-анализ, анкетирование, опрос, структурированное интервью); экспертные оценки, ранжирования;

изложены этапы эволюции концепции процессно-ориентированного управления компетентностью персонала организаций, тенденции развития компетенции персонала, аргументы и положения методического подхода к управлению персоналом, использование которых составило основу авторской методики количественной и качественной оценки компетенций;

раскрыто несоответствие между объективной необходимостью реализации нового подхода к управлению компетентностью персонала и недостаточным уровнем теоретико-методологических разработок в области исследования компетентностного подхода в условиях динамичного изменения внешней среды, практических подходов к повышению эффективности управления организацией; выявлена новая проблема, заключающаяся в отсутствии управленческих решений, адекватных происходящим изменениям в персонале организации;

изучены противоречия между необходимостью формирования системного управления компетентностью персонала, соответствующего требованиям высокого устойчивого развития и конкурентоспособностью транспортной организации;

проведена модернизация математической модели формирования компетентности специалиста, включая: оценку уровня соответствия

компетенций выполняемым функциям специалиста; количественную оценку компетенций; стоимостную оценку эффективности инвестиций в повышение уровня компетентности сотрудников, что обеспечило получение новых доказательных результатов в соответствующей предметной области.

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

разработаны и внедрены в практику работы ОАО «РЖД» и таких транспортных предприятий, как АО «Федеральная грузовая компания», Свердловский Территориальный центр фирменного транспортного обслуживания структурного подразделения ОАО «РЖД»; в программы подготовки специалистов и бакалавров ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», внедрены методические разработки при преподавании дисциплин: «Управление производством» и «Менеджмент», «Управление персоналом», а также при проведении курсов повышения квалификации работников транспортных предприятий;

определены пределы и перспективы практического использования разработанных теоретико-методологических подходов, методик и рекомендаций, алгоритма соответствия компетентности персонала структуре функциональных обязанностей, обоснована возможность их использования для структурных подразделений управления персоналом в компании ОАО «Российские железные дороги»;

создан методический инструментарий управления компетентностью персонала транспортной организации, включающий анализ инвестиционных предпосылок для роста компетентности; методический подход к оценке приоритетов кадровой политики; методику количественной и качественной оценки уровня компетенций;

представлены методические рекомендации по реализации комплексного процессного управления компетентностью персонала организации; дополнения и структуризации системы оценочных показателей эффективности управления компетентностью работников; предложения по

совершенствованию практики формирования компетентности специалиста.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных закономерностях, репрезентативных статистических данных в области управления персоналом, положениях отечественных и зарубежных авторов в области менеджмента, согласуется с результатами, полученными ранее ведущими научными школами по данной проблематике и опубликованными исследованиями по теме диссертации;

идея базируется на критическом анализе и обобщении существующих концепций компетентностного подхода, закономерностей функционирования системы управления персоналом, использовании исследовательского эконометрического инструментария, что позволило получить оригинальное приращение научного знания в части теоретико-методологических и методических аспектов управления компетентностью;

использованы материалы научных работ отечественных и зарубежных авторов, учебно-методические издания, статьи, материалы научных конференций по проблемам менеджмента железнодорожных организаций, системного анализа, стратегического и производственного менеджмента. В процессе исследования использовались законодательные и нормативно-правовые документы РФ, фактические и плановые показатели государственной статистики и Свердловской железной дороги – филиала ОАО «РЖД», реализации «Транспортной стратегии РФ на период до 2030 года», материалы собственных исследований и результаты экспертных опросов специалистов финансово-экономического блока железнодорожных организаций;

установлено, что результаты и выводы диссертационного исследования согласуются с основным содержанием работы и результатами, представленными в независимых источниках по данной тематике;

использованы общетеоретические методы системного, сравнительного и статистического анализа, методы группировки и классификации, эмпирический метод, методы опроса и экспертных оценок, современные

методы сбора исходной информации, их обработка статистическими методами, подбором объектов наблюдений, обеспечивающих репрезентативность выборки.

Личный вклад соискателя состоит в его включенном участии на всех этапах процесса исследования: подборе и анализе массива исходных материалов; выдвижении рабочей гипотезы, формировании концептуального подхода, структуры и понятийно-категориального аппарата исследования, разработке теоретико-методологических и методических вопросов оценки уровня компетентности, формировании компетентностной модели специалистов железнодорожных организаций, интерпретации результатов полученных лично автором и их апробацией; подготовке публикаций по выполненной работе. Выводы и предложения, сформированные в диссертации, отражают самостоятельную научную позицию автора по проблемам управления компетентностью персонала организации.

Полученные результаты соответствуют паспорту специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), следующему пункту паспорта специальности: 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.

Диссертация соответствует всем критериям, предусмотренным пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней для кандидатской диссертации, и в соответствии с п. 9 данного Положения является законченной научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований изложены новые научно обоснованные решения в сфере управления персоналом железнодорожных организаций, имеющие существенное значение для развития экономики страны.

На заседании 28.04.2017 г. диссертационный совет принял решение присудить Гашковой Л. В. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 5 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 16, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета
ДМ218.012.06



Давыдов Анатолий Вячеславович

Ученый секретарь
диссертационного совета
ДМ218.012.06



Дементьев Алексей Петрович

28.04.2017 г.