

УТВЕРЖДАЮ

Проректор федерального государственного
бюджетного учреждения высшего
образования «Государственный
университет управления»



М.Ю. Карелина

«28» мая 2025 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Костюченко Сергея Борисовича «Развитие профессиональных компетенций и повышение конкурентоспособности работников промышленных предприятий», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика» (экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы исследования

Современные условия функционирования промышленных предприятий характеризуются интенсивной цифровой трансформацией, затрагивающей все аспекты производственной и управленческой деятельности. На фоне ускоренного внедрения новых технологий возрастают требования к профессиональным компетенциям работников, изменяется содержание труда и актуализируется необходимость формирования новых моделей профессионального развития. В этих условиях ключевым фактором обеспечения устойчивости и конкурентоспособности предприятий становится способность персонала быстро адаптироваться к изменениям и овладевать новыми цифровыми инструментами. Наряду с этим возрастает значение профессиональной компетентности работников как важнейшего направления формирования их конкурентоспособности, что находит проявление в возрастающих требованиях к знаниям и навыками, а также способности к быстрому обучению и адаптации.

Вместе с тем в условиях трансформации деятельности современных организаций и системы социально-трудовых отношений достижение условий реализации высоких профессиональных качеств и компетенций работников сталкивается с рядом проблем, среди которых: устаревшие и недостаточно учитывающие специфику цифровой экономики методики оценки профессиональной компетентности и конкурентоспособности; трудности практического внедрения программ обучения и развития персонала в современных организациях. В связи с этим возрастает актуальность разработки новых научных подходов, ориентированных на решение задач по развитию профессиональных компетенций и повышению конкурентоспособности работников в условиях информационно-цифровой трансформации организации.

Структура и содержание диссертационного исследования

Последовательность изложения диссертационной работы, ее структура, содержание определены поставленной целью, задачами и отражают специфику исследуемой проблемы. Диссертация представлена следующими структурными элементами: введение, три главы, в которых изложен основной материал исследования, заключение, библиографический список и приложения. Объем работы 185 страниц машинописного текста, включая 23 таблицы и 23 рисунка, список источников включает 218 наименований.

Во введении обосновывается актуальность исследования, формируются его цели и задачи, предмет и объект исследования, показываются теоретическая и методологическая база, представляются основные результаты, обладающие научной новизной и имеющие теоретическую и практическую значимость.

В первой главе диссертации «Теоретические основы развития профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников организаций» раскрыта сущность и теоретическая взаимосвязь понятий «профессиональные компетенции» и «конкурентоспособность работников», обоснованы основные инструменты формирования профессиональной компетентности и развития конкурентоспособности работников, сформулированы теоретические подходы к построению моделей развития профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников в условиях информационно-цифровой трансформации организаций.

Во второй главе «Методический инструментальный измерения и оценки профессиональных компетенций и конкурентоспособности

работников» представлены результаты авторского исследования методических подходов к исследованию профессиональной компетентности и конкурентоспособности работников организаций, которые легли в основу построения методики исследования профессиональных компетенций и методики оценки конкурентоспособности работников организации.

В третьей главе «Перспективные направления развития профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников промышленных предприятий» проведена апробация авторских методик оценки профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников промышленных предприятий, построена модель развития профессиональных компетенций и повышения конкурентоспособности работников промышленных предприятий в современных условиях, предложены перспективные методы прогнозирования уровня профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников в контексте информационно-цифровой трансформации промышленных предприятий.

В Заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, полученные в рамках проведенного исследования, а также представлены результаты исследования, обладающие научной новизной.

Диссертационное исследование соответствует Паспорту научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика, направлению исследований (специализации) 8. - Экономика народонаселения и экономика труда, пункту 8.16. «Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения».

Степень обоснованности и достоверности полученных результатов и выводов

Обоснованность и достоверность основных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации Костюченко С.Б., следуют из последовательной реализации теоретико-методологических основ исследования; использования автором базовых положений экономической теории, экономики труда, включая разработки отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблематике развития российского рынка труда, а также исследованию процесса формирования компетенций и повышения конкурентоспособности работников современных организаций. Все

источники, использованные автором, отличаются репрезентативностью и актуальностью.

Использованные автором методы и полученные результаты соответствуют поставленным в диссертации целям и задачам. Выводы подтверждены фактическими данными и подкреплены аргументированным применением экономико-аналитических и статистических методов. Примененный в работе исследовательский инструментарий свидетельствует о высоком уровне профессионализма автора.

Обоснованность и достоверность диссертационного исследования подтверждается использованием автором обширной базы данных, состоящей из фундаментальных и прикладных исследований ведущих российских и зарубежных ученых, статистических данных и материалов исследования Росстата, данных социологических исследований по соответствующей тематике, а также самостоятельно проведенных автором исследований.

Положения, выносимые на защиту, и выводы диссертации апробированы в выступлениях автора на международных и всероссийских научно-практических конференциях: Национальная научно-практическая конференция «Теория и практика адаптации экономики, управления и права к условиям новой реальности» (Москва, 27 апреля 2023 г.); X Международный форум «Россия в XXI веке: глобальные вызовы и перспективы развития» (Москва, 19 февраля 2023 г.); Третья Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти В.Д. Роица «Труд и социальная политика в России» (Москва, 30 ноября 2023 г.); Международная научно-практическая конференция «Человек, труд, экономика» в рамках VIII Санкт-Петербургского Международного Форума Труда (Москва, 21 февраля 2024 г.); Четвертая Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти В.Д. Роица «Экономика России и достойный труд» (Москва, 17 декабря 2024 г.); Международная научно-практическая конференция «Трансформация социальной сферы – вызовы и решения» в рамках IX Санкт-Петербургского Международного Форума Труда (Москва, 3 апреля 2025 г.).

Результаты диссертационного исследования также апробированы автором при внедрении модели развития профессиональных компетенций и повышения конкурентоспособности работников в условиях информационно-цифровой трансформации организаций в ООО «Апогей Металл» (входит в Объединённую станкостроительную компанию).

Основные результаты исследования, содержащие новизну и имеющие научную значимость

Научную новизну диссертационного исследования определяют следующие результаты, полученные лично соискателем:

1) уточнено понятие «профессиональные компетенции работников», под которым предлагается понимать: во-первых, совокупность специальных знаний, умений, навыков и практического опыта, необходимых для осуществления профессиональной трудовой деятельности, и, во-вторых, соответствие этих специальных знаний, умений, навыков и практического опыта требованиям, которые предъявляет работодатель к должности, в рамках которой осуществляет свою профессиональную трудовую деятельность работник. Это позволило установить теоретическую взаимосвязь и идентифицировать различия между понятиями «профессиональные компетенции работника» и «конкурентоспособность работника», а также доказать определяющую роль профессиональных компетенций в формировании ядра конкурентных преимуществ работника, реализуемых через конкретную поведенческую стратегию;

2) разработана и апробирована методика исследования степени развитости профессиональных компетенций работников организаций с применением дифференцированного подхода к компетенциям двух типов: устойчивые (hard skills) (уровень образования, квалификацию, опыт работы и профессиональные навыки), и гибкие (soft skills) (коммуникативность, способность к саморазвитию, мыслительные способности и принятие решений), которая базируется на методологии принятия решений по множеству признаков и позволяет: 1) объединять в исследовании профессиональных компетенций количественные и экспертные методы оценки; 2) анализировать уровень соответствия профессиональных компетенций текущему экономико-технологическому укладу и их аутентичности требованиям, предъявляемым работодателем как к каждому работнику, так и в разрезе категорий и социально-профессиональных групп в трудовом коллективе; 3) рассчитывать интегральный показатель профессиональной компетентности работника. Практическое применение методики состоит в использовании при подборе кандидатов на вакантные должности, формировании кадрового резерва, а также при планировании карьерных траекторий работников;

3) предложена методика оценки конкурентоспособности работников организаций, основанная на интеграции ключевых параметров: профессиональных компетенций, мотивационного профиля, успешности социализации и результатов труда. Особенность авторского подхода состоит в сочетании количественных и экспертных методов оценки в рамках предложенной методики, повышающей объективность анализа и позволяющей в том числе выявлять связь конкурентоспособности с уровнем профессионального стресса, определять сотрудников, нуждающихся в реабилитации, разрабатывать целенаправленные меры по их восстановлению. Кроме того, методика создаёт возможность ранжировать работников и социально-профессиональные группы, что способствует формированию адресных кадровых решений — от планирования карьеры и включения в кадровый резерв до программ переобучения и мер по реабилитации.

С целью практической реализации методики построен алгоритм проведения оценки конкурентоспособности работников непосредственно в организации, основанный на выделении основных этапов проведения оценки конкурентоспособности работников организаций, позволяющей представить их в единой цифровой форме. Предложенный алгоритм ориентирован на преобразование полученных оценочно-аналитических результатов в кадровые решения, что делает его адаптированным для интеграции в корпоративные информационные системы;

4) разработана модель формирования профессиональных компетенций и развития конкурентоспособности работников организаций, предназначенная для инновационных предприятий, основанная на интеграции научно-методических и эмпирических подходов к построению эффективных социально-трудовых отношений в современных условиях и акцентирующая внимание на степени и глубине информационно-цифровой трансформации организаций, определяющей новые и более высокие требования к профессиональным компетенциям работников. В рамках данной модели разработан контур профессиональных компетенций по основным категориям персонала организаций, создающий необходимые условия для накопления и интенсивного использования компетентностного и конкурентного потенциала работников, что является условием роста производительности их труда, а также повышения экономической эффективности деятельности самого предприятия;

5) аргументирована эффективность применения механизма прогнозирования развития профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников промышленных предприятий, основанного на предположении о том, что каждый работник обладает компетентностным и конкурентным потенциалом, но степень его реализации в трудовой деятельности работников существенно дифференцирована. Предложенный механизм базируется на форсайт-прогнозировании, учитывающем перспективу информационно-цифровой трансформации бизнес-процессов организации, обеспеченность кадрами и их качество, определяемое компетентностным и конкурентным потенциалом работников.

Доказано, что зависимость между компетентностным и конкурентным потенциалом работников должна быть линейной и положительной, что позволяет промышленному предприятию разрабатывать согласованные между собой генеральную и кадровую стратегии, а также устойчиво развиваться, закреплять и расширять свои рыночные позиции, повышать свою экономическую эффективность.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит:

- развитии теоретических представлений о формировании компетенций и повышении конкурентоспособности работников современных организаций, уточнении взаимосвязей между этими понятиями и выявлении институциональных факторов, определяющих характер этих взаимосвязей;

- обосновании положений, развивающих теоретико-методические представления о формировании индикаторов и показателей для прогнозирования развития профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников промышленных предприятий в условиях информационно-цифровой трансформации организации;

- обобщении существующих подходов к разработке алгоритма развития профессиональных компетенций для основных категорий персонала организаций, что создает необходимые условия для накопления и эффективного использования компетентностного и конкурентного потенциала работников;

- раскрытии возможностей концептуального подхода к определению классификационных признаков моделей формирования профессиональных компетенций и развития конкурентоспособности работников организаций,

предназначенного для инновационных предприятий в условиях информационно-цифровой трансформации, совершенствовании понятийного аппарата, описывающего систему профессиональных компетенций работников организаций, а также их конкурентоспособность с учетом существующего и обновляемого наборов компетенций.

Практическая значимость исследования определяется тем, что предложенная в работе модель развития профессиональных компетенций и повышения конкурентоспособности работников в условиях информационно-цифровой трансформации организаций в целях повышения эффективности деятельности организаций, а также в целях повышения результативности труда работников нашла практическое применение в деятельности ООО «Апогей Металл» (входит в Объединённую станкостроительную компанию), а также некоторых других промышленных предприятий.

Разработанные в диссертации алгоритм, меры и практические решения, направленные на исследование, анализ, оценку и развитие профессиональных компетенций работников, а также на повышение их конкурентоспособности, обладают высокой практической ценностью для руководителей предприятий и организаций реального сектора экономики, что особенно актуально для предприятий и организаций, планирующих информационно-цифровую трансформацию бизнеса или рассматривающих возможности диверсификации основной (операционной) деятельности.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

1. Предложенная в диссертации методика исследования степени развитости профессиональных компетенций работников организаций может найти практическое применение в работе промышленных предприятий при подборе кандидатов на вакантные должности, формировании кадрового резерва, а также при планировании карьерных траекторий работников.

2. Обоснованные в работе положения методики оценки конкурентоспособности работников организаций, основанной на интеграции ключевых параметров: профессиональных компетенций, мотивационного профиля, успешности социализации и результатов труда, могут быть использованы при формировании адресных кадровых решений — от планирования карьеры и включения в кадровый резерв до программ переобучения и мер по реабилитации.

3. Предложенный в диссертации алгоритм проведения оценки конкурентоспособности работников непосредственно в организации, ориентированный на преобразование полученных оценочно-аналитических результатов в кадровые решения, может быть использован как составляющий элемент корпоративных информационных систем.

4. Разработанная модель формирования профессиональных компетенций и развития конкурентоспособности работников организаций может найти применение при разработке программ повышения производительности труда на промышленных предприятиях.

Замечания по диссертационной работе

Помимо выделения положительных моментов работы, важно отметить спорные моменты исследования, требующие пояснений.

1. На стр. 24 диссертации автор утверждает, что результаты использования работником профессиональных компетенций в своей трудовой деятельности следует рассматривать как профессиональную компетентность. Вместе с тем, по-нашему мнению, в этом определении отсутствует учет оценки работодателя, который предъявляет свои требования к профессиональной компетентности работника.

2. Сложно согласиться с утверждением автора, что успешность конкуренции работника на рынке труда определяется только образованием, успешностью социализации, мотивационным профилем (стр.22). На наш взгляд, в данном утверждении не учитываются такие важные составляющие успешности конкуренции как опыт работника, результаты труда и пр.

3. Название параграфа 1.2 «Основные инструменты формирования профессиональной компетентности и развития конкурентоспособности работников» не совсем соответствует содержанию данного параграфа, который в основном посвящен изучению актуальных трендов и тенденций российского рынка труда, в результате чего были определены лишь концептуальные основы инструментария формирования компетенций: концепция обучения на протяжении всей жизни и концепция безусловного базового дохода, но не сами инструменты.

4. Модель формирования профессиональных компетенций и развития конкурентоспособности работников в условиях информационно-цифровой трансформации организаций (стр.130) представлена пятью уровнями взаимосвязи, при этом базисный уровень не имеет взаимосвязи с последующими уровнями, в то время как все остальные находятся в

определенной взаимосвязи. В связи с этим возникает вопрос о роли базисного уровня в данной модели.

5. На стр.136 диссертации автор проводит сравнение форсайт-прогнозирования с индикативным методом прогнозирования, при этом не приводя основных составляющих элементов этих методов, доказывающих их сопоставимость с точки зрения возможности использования в целях решения задач диссертационного исследования.

Перечисленные замечания в основном носят дискуссионный и уточняющий характер и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования Костюченко С.Б.

**Заключение о соответствии диссертации критериям,
установленным «Положением о присуждении ученых степеней»**

Анализ положений диссертации «Развитие профессиональных компетенций и повышение конкурентоспособности работников промышленных предприятий» позволяет сделать вывод о том, что автору, Костюченко С.Б., удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной. Диссертация является законченной научно-квалификационной работой, выполнена на актуальную тему и имеет значимость для экономической науки и практики в области развития профессиональных компетенций и повышения конкурентоспособности работников в условиях информационно-цифровой трансформации организации, дополняет существующие теоретико-методологические положения экономики труда. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и/или источник. Все прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками, выполненными в соответствии с требованиями.

Основные положения диссертации отражены в 18 опубликованных научных статьях, общим объемом 20,2 п.л. (среди которых авторских – 5,9 п.л.), включая 1 базу данных, 11 из которых опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация Костюченко С.Б. на тему «Развитие профессиональных компетенций и повышение конкурентоспособности работников промышленных предприятий» соответствует требованиям п.п. 9-14

«Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. №842.

Диссертант Костюченко Сергей Борисович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика народонаселения и экономика труда).

Отзыв составлен доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» Митрофановой Еленой Александровной, обсужден и утвержден на заседании кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», протокол № 12 от 28 мая 2025 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
кандидат экономических наук, доцент

Р.А. Ашурбеков

Подпись Ашурбекова Рафика Ашурбековича удостоверяю:

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА
ОТДЕЛА КАДРОВ
Н.И. Пинчукова

