



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего
образования
«Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого»
(ФГАОУ ВО «СПбПУ»)

ИНН 7804040077, ОГРН 1027802505279, ОКПО 02068574
ул. Политехническая, д. 29 литера Б,
вн. тер. г. муниципальный округ Академическое,
г. Санкт-Петербург, 195251
тел.: +7(812)552-60-80, office@spbstu.ru

В диссертационный совет 24.2.340.10,
созданный на базе ФГАОУ ВО
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

Калининой Ольги Владимировны, доктора экономических наук, профессора на диссертацию Пироговой Елены Владимировны на тему «Стратегическое управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент (5.2. Экономика)

Актуальность темы диссертационного исследования.

Инновационный путь развития экономики предъявляет достаточно высокие требования к эффективности функционирования системы высшего образования. В настоящее время актуальными задачами управления высшими учебными заведениями являются постоянное повышение качества образовательных услуг в соответствии с требованиями рынка труда, удовлетворение потребностей ключевых потребителей, внедрение современных образовательных технологий. Все это определяет повышение уровня конкуренции между участниками рынка образовательных услуг и обуславливает необходимость принятия стратегических управленческих решений, обеспечивающих конкурентные преимущества вуза и его конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

Эффективная реализация стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения необходима для формирования положительного имиджа вуза, привлечения потенциальных потребителей образовательных услуг и укрепления своего положения в динамично меняющихся конкурентных условиях. Управление конкурентоспособностью вуза и внедрение данного процесса в систему стратегического менеджмента образовательной организации позволяет не только оценить эффективность его функционирования, но и разработать мероприятия по обеспечению развития сильных сторон и конкурентных преимуществ, приоритетным из которых несомненно является персонал.

В условиях развития рыночных отношений в системе высшего образования управление конкурентоспособностью вуза является не просто экономико-управленческим термином, а выступает как философия работы образовательной организации, которая включает все многообразие стратегических и тактических приемов обеспечения ее эффективного функционирования и развития.

Все вышесказанное предопределило актуальность и выбор темы диссертационного исследования, проведенного Пироговой Е.В.

Содержание диссертационного исследования и наиболее значимые результаты.

Диссертационная работа Пироговой Е.В. отражает основные результаты проводимых автором в течение нескольких лет исследований и включает в себя введение, пять логически взаимосвязанных глав, заключение, список литературы и приложения.

В *первой главе* диссертации автором характеризуется специфика функционирования высших учебных заведений на рынке образовательных услуг (стр. 15-28); анализируются отличительные особенности конкурентоспособности высших учебных заведений и уточняется данная дефиниция (стр. 34-47); описаны виды стратегий развития вуза, реализуемых в условиях конкуренции, по различным классификационным признакам и обосновано содержание стратегии управления конкурентоспособностью, предлагаемое автором по различным функциональным направлениям (политикам) развития вуза (стр. 64-81).

Во *второй главе* автором обосновывается сущность и содержание понятия «кадровый потенциал высшего учебного заведения» как приоритетного конкурентного преимущества (стр. 83-109); выделены этапы развития кадрового потенциала вуза, реализация которых направлена на решение задачи повышения конкурентоспособности образовательной организации и предполагает применение определенных инструментов управления на каждом из выделенных этапов (стр. 121-124); предложено содержание концепции управления развитием кадрового потенциала, построенной на основе субъект-объектных отношений (стр. 136-143).

Третья глава посвящена анализу уровня конкуренции между высшими учебными заведениями с применением модели М. Портера (стр. 155-169); предложены критерии эффективности достижения стратегических целей развития вуза на основе предлагаемой автором модели сбалансированной системы показателей и представлены результаты ее апробации (стр. 177-200); проведен анализ востребованности выпускников вузов Ульяновской области как показателя их конкурентоспособности (стр. 203-238).

В *четвертой главе* представлены результаты статистического анализа, отражающих тенденции изменения кадрового потенциала системы высшего образования Ульяновской области (стр. 239-254); предложен метод оценки уровня развития кадрового потенциала вуза на основе агрегированного индекса, учитывающего совокупность показателей эффективности различных направлений профессиональной деятельности профессорско-

преподавательского состава и проведена его апробация на примере вузов Ульяновской области (стр. 260-271); проанализированы факторы стимулирования развития кадрового потенциала вуза на основе опроса профессорско-преподавательского состава (стр. 273-298).

В пятой главе обоснована предлагаемая автором модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе кадровой составляющей (стр. 309-314); выделены основные составляющие системы стимулирования развития кадрового потенциала вуза (стр. 322-325). Эффективность предлагаемых автором моделей и методов подтверждается прогнозными значениями критериев разработанной автором сбалансированной системы показателей на примере вузов Ульяновской области (стр. 328-335).

Научная новизна результатов исследования.

К результатам диссертационного исследования, характеризующих его научную новизну, полученных лично автором, следует отнести:

1. Уточнено понятие «конкурентоспособность высшего учебного заведения», интегрирующее существующие подходы к его содержанию и основанное на определении конкурентных преимуществ вуза как факторов его внутренней среды, обеспечивающих эффективное функционирование образовательной организации по всем направлениям (политикам) в условиях динамичности внешней среды.

2. Систематизированы внешние и внутренние факторы конкурентоспособности высшего учебного заведения, рассматриваемые как основа формирования его конкурентных преимуществ и классифицируемые по видам реализуемых стратегических направлений (политик) развития вуза в зависимости от их функционального содержания.

3. Обосновано содержание стратегии управления конкурентоспособностью вуза, определяемой как долгосрочный план мероприятий по достижению поставленных целей и включающей стратегические направления (политики) развития высшего учебного заведения в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг, классифицируемых по функциональному содержанию.

4. Обосновано содержание кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава как основной категории персонала высшего учебного заведения, в структуре которого выделена совокупность личных качеств и профессиональных компетенций преподавателя, включающих в себя базовые профессиональные компетенции и определение способности к осуществлению следующих видов научной-педагогической деятельности: образовательной; научно-исследовательской; учебно-методической; воспитательной; организационной.

Выделены этапы процесса развития кадрового потенциала высшего учебного заведения, особенностью которых является определение совокупности инструментов управления в зависимости от уровня его развития, что

обеспечивает совершенствование личных и профессиональных компетенций преподавателя.

Предложено содержание концепции управления развитием кадрового потенциала вуза, основанного на построении субъект-объектных отношений в процессе развития кадрового потенциала и позволяющей разработать мероприятия по реализации кадровой политики, направленных на повышение эффективности основных направлений деятельности преподавателя вуза и способствующих достижению стратегических целей развития образовательной организации в условиях конкуренции.

7. Предложена сбалансированная система показателей вуза, основанная на определении взаимосвязи стратегических целей развития вуза и позволяющая оценить эффективность их достижения на основе совокупности критериев в следующих Перспективах: социальная (общественная) значимость; финансы; клиенты; внутренние процессы; обучение и развитие персонала.

Разработан метод оценки кадрового потенциала вуза, позволяющий определить рейтинг по уровням «преподаватель – кафедра – факультет – вуз» на основе совокупности критериев эффективности основных направлений профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава.

9. Обоснована модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, включающая в себя этапы разработки и реализации стратегии развития вуза в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг и предполагающая рассмотрение кадровой составляющей в качестве приоритетного конкурентного преимущества.

10. Разработана система стимулирования развития кадрового потенциала вуза, включающая в себя совокупность ключевых потребностей персонала, мотивов к действию, предполагающих использование внутренних и внешних вознаграждений, и материальных и нематериальных инструментов стимулирования.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций.

Автором поставлена цель – развитие теоретико-методологических основ и разработка практических рекомендаций по совершенствованию процесса стратегического управления конкурентоспособностью, способствующих формированию конкурентных преимуществ высшего учебного заведения, на основе развития кадрового потенциала. Для достижения цели соискатель выделяет десять задач, которые логично и последовательно раскрывают содержание проведенного исследования и обеспечиваются достижение его цели. В процессе написания диссертационной работы соискатель использовал системный подход, разнообразные методы и приемы, концепции, научные положения, выводы и результаты исследований зарубежных и отечественных ученых в области менеджмента.

Представленные в работе результаты анализа позволяют в целом сделать вывод об обоснованности научных положений и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Достоверность результатов обеспечивается эмпирической базой, используемой в ходе проводимого исследования, и подтверждается широкой апробацией результатов.

Работа написана логично, используется как классическая, так и современная управленческая терминология. Материал изложен аргументированно, иллюстративное оформление текста диссертации в виде схем, рисунков, таблиц выполнено на высоком качественном уровне.

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

Научные результаты диссертационной работы Пироговой Е.В. имеют как теоретическую, так и практическую значимость.

Теоретическая значимость результатов исследования определяется развитием теоретических аспектов разработки и реализации стратегии управления конкурентоспособностью высших учебных заведений. Развитие данной теоретической области направлено на повышение эффективности и качества управленческих решений по формированию конкурентных преимуществ вуза и обеспечение его устойчивого функционирования в долгосрочной перспективе. Кроме того, результаты научного исследования могут использоваться в рамках учебного процесса в образовательных организациях высшего образования.

Практическая значимость результатов определяется прикладным характером диссертации и заключается в возможности использования предлагаемых автором рекомендаций в деятельности высших учебных заведений, позволяет наиболее полно оценить конкурентоспособность вуза с учетом уровня развития кадрового потенциала и разработать мероприятия по ее повышению. Основные научные результаты исследования прошли апробацию и внедрены в деятельность высших учебных заведений Ульяновской области, что подтверждается справками о внедрении соответствующих результатов.

Результаты диссертационного исследования теоретического и практического характера докладывались и обсуждались на научно-практических конференциях различного уровня.

Публикации полностью отражают основные положения диссертационного исследования и позволяют оценить основные научные результаты, выносимые на защиту. Публикации по теме исследования представлены в достаточном объеме.

Замечания по диссертационной работе.

Подчеркивая актуальность, высокий уровень диссертационного исследования, новизну, теоретическую и практическую значимость полученных результатов, тем не менее, следует обозначить некоторые аспекты

представленной работы, вызывающие научную дискуссию и требующие авторских пояснений:

Определяя основных участников – потребителей рынка образовательных услуг (рис. 3, стр. 22) и выделяя маркетинговый подход к определению понятия «конкурентоспособность высшего учебного заведения» (рис. 10, стр. 46), автору следовало бы уточнить их основные потребности и формы наиболее эффективного их удовлетворения.

При характеристике этапов развития кадрового потенциала высшего учебного заведения (стр. 122-124), автору целесообразно было бы указать, на какую конкретно категорию профессорско-преподавательского состава направлены соответствующие инструменты управления на каждом из выделенных этапов.

При апробации сбалансированной системы показателей на примере вузов Ульяновской области, результаты которой представлены на страницах 187-200, было бы положительным моментом указание целевых значений ее критериев, которых образовательные организации стремятся достичь, реализуя стратегию управления конкурентоспособностью вуза.

При анализе динамики статистических показателей, характеризующих кадровый потенциал системы высшего образования (стр. 239-254), уместным было бы выявить кадровую потребность вузов Ульяновской области в зависимости от численности контингента студентов.

При обосновании модели стратегического управления конкурентоспособностью вуза на основе развития кадрового потенциала, автору целесообразно указать владельца каждого из этапов, что будет способствовать совершенствованию системы стратегического менеджмента в образовательной организации, уточнению ее функционала и уменьшению дублирования целей и задач при реализации данного процесса.

Прогнозные значения параметров уровня конкурентоспособности и развития кадрового потенциала (параграф 5.3) необходимо дополнить прогнозом изменения агрегированного индекса развития кадрового потенциала вузов Ульяновской области.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.

Работа выполнена в соответствии с паспортом научной специальности 5.2.6. Менеджмент (5.2. Экономика) и соответствует направлению исследований п. 14. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Бизнес-модели организации. Корпоративные стратегии. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы; п. 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Рукопись диссертации оформлена в соответствии с требованиями ГОСТ подготовки текстового материала. В ней представлены таблицы, рисунки, формулы, иллюстрирующие основные положения. Основные результаты, выводы и предложения диссертанта опубликованы в рецензируемых научных

журналах и изданиях по профилю защищаемой диссертации. Автором единолично и в соавторстве по теме диссертационного исследования опубликовано 89 научных работ, 27 из которых в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Аннотация подготовлена на высоком научном уровне, отвечает требованиям по объему и оформлению, отражает основные результаты, представленные в диссертации.

Диссертационное исследование соответствует требованиям пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор Пирогова Елена Владимировна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Официальный оппонент:
Директор Высшей школы
производственного менеджмента
Санкт-Петербургского политехнического
университета Петра Великого,
доктор экономических наук,
профессор

Калинина
Ольга Владимировна

« 30 » июня 2025 г.

Шифр специальности, по которой защищена докторская диссертация:
08.00.10

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»
Почтовый адрес: 195251, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29.
Телефон: 8-905-262-71-24
E-mail: ovkalinina@spbstu.ru

