

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

Отзыв

**официального оппонента, доктора экономических наук, доцента
Плахина Андрея Евгеньевича 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.

На сегодняшний момент деятельность высших учебных заведений осуществляется в условиях складывающейся квазиконкуренции. Рост требований к качеству предоставляемых образовательных услуг со стороны институционального регулятора и рынка труда, необходимость развития научной и научно-технической, инновационной, а также маркетинговой деятельности в целях повышения продуктивности системы высшего образования, учет динамических факторов внешней среды – условия, оказывающие существенное влияние на эффективность функционирования высших учебных заведений.

В этой связи важное значение приобретают вопросы стратегического управления высшими учебными заведениями, направленные на разработку, принятие и реализацию эффективных управленческих решений и обеспечивающих устойчивое функционирование образовательных организаций в условиях динамично меняющейся среды.

Выявление и анализ факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность вуза, позволяет определить точки роста и его конкурентные преимущества. В связи с этим управление конкурентоспособностью вуза является одной из приоритетных задач стратегического развития образовательной организации.

Конкурентный характер рынка образовательных услуг определяет важность и необходимость выявления сильных сторон, определяющих

конкурентоспособность высшего учебного заведения. Условия и специфика деятельности организаций в системе высшего образования позволяет определить персонал, и, прежде всего, профессорско-преподавательский состав, как ключевое конкурентное преимущество.

Во многом от уровня развития кадрового потенциала вуза зависит качество предоставляемых образовательных услуг, что обеспечивает подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с требованиями работодателей, эффективность разработки и внедрения инноваций. Это свидетельствует о том, что профессорско-преподавательский состав должен рассматриваться как один из важнейших элементов конкурентного преимущества, обеспечивающего достижение стратегических целей вуза.

Все это определяет актуальность и важность диссертационного исследования, проведенного соискателем Пироговой Е.В.

Логика и структура, степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Диссертационная работа Пироговой Е.В. представляет собой в достаточной степени завершенное исследование с обоснованной структурой. Работа состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы и приложений.

Во **введении** соискатель обосновывает актуальность выбранной темы, проводит анализ степени разработанности проблемы, определяет цель и задачи исследований, выявляет его объект и предмет, формулирует научную новизну исследования, характеризует теоретическую и практическую значимость полученных результатов (стр. 4-14).

В **первой главе** представлен анализ тенденций развития высших учебных заведений на рынке образовательных услуг на основе статистических показателей (стр. 28-34); обосновано авторское видение понятия «конкурентоспособность высшего учебного заведения» (стр. 45-47); выявлена взаимосвязь внешних и внутренних факторов конкурентоспособности вуза (стр. 55-57); представлен авторский подход к определению содержания стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, разработка и реализация которой опирается на кадровый потенциал как приоритетное конкурентное преимущество (стр. 78-82).

Во **второй главе** раскрыта сущность и структура кадрового потенциала высшего учебного заведения, основанная на компетентностном подходе (стр. 106-109); систематизированы инструменты развития кадрового потенциала

вуза, применение которых обуславливается выделенными автором этапами данного процесса (стр. 120-124); определены составляющие концепции управления развитием кадрового потенциала образовательной организации (стр. 133-143).

В *третьей главе* раскрыты особенности развития рынка образовательных услуг Ульяновской области (стр. 144-169); определены критерии сбалансированной системы показателей как инструмента оценки эффективности и реализации стратегии развития вуза в условиях конкуренции (стр. 169-200); представлены результаты опроса студентов и работодателей, отражающие аспекты их востребованности на рынке труда (стр. 203-238).

В *четвертой главе* проведен анализ статистических показателей, отражающих тенденции изменения кадрового состава системы высшего образования Ульяновской области (стр. 239-254); обоснован предлагаемый автором балльно-рейтинговый метод оценки уровня развития кадрового потенциала (стр. 255-272); на основе опроса профессорско-преподавательского состава определена система факторов стимулирования развития кадрового потенциала (стр. 273-298).

В *пятой главе* предложена авторская модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала (стр. 299-314); выделены взаимосвязанные элементы системы стимулирования развития кадрового потенциала вуза (стр. 314-327); представлены варианты прогнозных значений показателей конкурентоспособности и развития кадрового потенциала вуза Ульяновской области, отражающих эффективность внедрения предлагаемых автором моделей и методов (стр. 328-335).

В *заключении* изложены основные выводы, полученные по результатам диссертационного исследования (стр. 336-339).

Научная новизна результатов исследования.

К научным результатам, обладающим определенной степенью новизны, можно отнести следующие элементы диссертационного исследования:

1. Раскрытие сущности дефиниции «конкурентоспособность высшего учебного заведения» как комплексной характеристики, отражающей уровень развития конкурентных преимуществ и обеспечивающей эффективность реализации функциональных направлений деятельности (политик) образовательной организации.

2. Обоснование модели кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава как приоритетного конкурентного преимущества,

включающей совокупность личных качеств и профессиональных компетенций, уровень развития которых обуславливает эффективность основных направлений профессиональной деятельности преподавателя вуза.

3. Определение элементов концепции управления развитием кадрового потенциала, результатом реализации которой является достижение стратегических целей развития вуза и обеспечение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

4. Разработка сбалансированной системы показателей (ССП), включающей совокупность критериев оценки эффективности достижения стратегических целей в следующих Перспективах – социальная (общественная) значимость; финансы; клиенты; внутренние процессы; обучение и развитие персонала.

5. Обоснование балльно-рейтингового метода оценки кадрового потенциала, основанного на совокупности критериев, которые определяют эффективность основных направлений деятельности преподавателя вуза и уровень развития его профессиональных компетенций.

6. Определение элементов системы стимулирования как основного метода управления развитием кадрового потенциала, направленной на обеспечение эффективности основных направлений профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава и реализации функциональных направлений (политик) стратегического развития вуза в условиях динамичной конкурентной среды.

Степень обоснованности и достоверности полученных научных результатов, выводов и рекомендаций.

Обоснованность новых научных результатов, полученных соискателем, базируется на их аргументированности, обобщении массива научной и методической литературы в процессе разработки авторских предложений в области стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала.

Диссертационное исследование выполнено автором на основе использования общенаучных методов, изучения и анализа научных трудов отечественных и зарубежных авторов, нормативно-правовых, методических и статистических материалов. В рамках исследования использованы системный подход и ряд методов, среди которых методы статистического анализа, сравнение и обобщение, синтез, эконометрическое моделирование и экспертные оценки.

Диссертационное исследование изложено в необходимой степени логично, достаточно последовательно и носит целенаправленный характер с требуемым уровнем информативности, обоснованности и достоверности. Работа расширяет информационную и методическую базу в данной области.

Основная часть положений и полученных выводов диссертационного исследования обладает научной новизной и является результатом личных предложений автора.

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

Научные результаты диссертационной работы Пироговой Е.В. обладают теоретической и практической значимостью.

Теоретическая значимость результатов проведенного исследования определяется вкладом автора в развитие теории менеджмента и стратегического управления, отражающих вопросы обеспечения конкурентоспособности высших учебных заведений. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при преподавании экономико-управленческих дисциплин в образовательных организациях.

Практическая значимость диссертационного исследования характеризуется возможностью использования предлагаемых автором рекомендаций при определении эффективности функционирования вузов и их целевых показателей; разработке программ и положений по реализации основных направлений деятельности образовательных организаций, что позволит обеспечить формирование и развитие их конкурентных преимуществ.

Основные научные результаты успешно апробированы и внедрены в деятельность высших учебных заведений Ульяновской области, что подтверждается справками (актами) о внедрении соответствующих результатов.

Основные результаты и положения исследования были апробированы на международных и всероссийских научно-практических конференциях и представлены в 89 научных публикациях, 27 из которых опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Замечания по диссертационной работе.

Несмотря на положительные стороны, диссертационная работа имеет ряд недостатков, а также дискуссионных моментов, которые можно сформулировать следующими замечаниями и вопросами к соискателю:

1. Выделяя результативный подход к пониманию конкурентоспособности высшего учебного заведения, автор характеризует его как способность обеспечивать высокие результаты образовательной деятельности (стр. 46-47). Необходимо пояснить, почему лишь результаты данного вида деятельности формируют конкурентоспособность вуза и его конкурентные преимущества.

2. Анализ уровня конкуренции на рынке образовательных услуг Ульяновской области, представленный в параграфе 3.1, был бы более полным, если его дополнить результатами оценки конкурентоспособности вузов на международном уровне с точки зрения потенциальных иностранных абитуриентов. В качестве замечания также необходимо отметить, что выводы автора строятся на исследовании лишь 5 вузов Ульяновской области.

Кроме того, автор уделит недостаточное внимание вопросам рейтингования вузов в международных системах и системам показателей, которые в них используются как основы для стратегического управления конкурентоспособностью российских вузов на международном рынке образовательных услуг.

3. Исследуя проблему конкурентоспособности вузов, автор уходит от складывающейся квазиконкуренции, обусловленной с одной стороны единым учредителем большинства вузов РФ в лице Министерства науки и высшего образования, а с другой – с учетом отраслевой направленности и специфики – отсутствием конкуренции как таковой или, другими словами, наличием иной формы отношений между вузами, у которых разные целевые аудитории, разные специальности и направления подготовки, разные стейкхолдеры. Более того, весьма перспективным видится развитие стратегического сетевого партнерства вузов для достижения общих гуманистических целей.

В этой связи, вызывает вопрос проводимый соискателем анализ конкуренции между вузами Ульяновской области в целом, а не по отдельным схожим направлениям подготовки. В частности, на стр. 154 автор пишет «при анализе эффективности научно-исследовательской деятельности выделены 2 кластера. В первом кластере, характеризующемся минимальными значениями объемов научных работ на одного научно-педагогического работника, между собой конкурируют УлГПУ и УИ ГА, имеющие близкие значения данного показателя». Как могут конкурировать по объемам НИР педагогический университет и университет гражданской авиации?

4. Требуется уточнения, почему автор, характеризуя Перспективу разработанной сбалансированной системы показателей «Социальная

(общественная) значимость» определяет достижение стратегической цели на основе востребованности выпускников именно в конкретном регионе, а не использует в целом показатель их трудоустройства.

5. Результаты проведенного в 4 главе работы анализа кадровых показателей вузов Ульяновской области хотелось бы увидеть в качестве основы для последующей разработки авторской модели управления кадровым потенциалом, позволяющим улучшить как анализируемые метрики, так и ввести дополнительные авторские показатели эффективности стратегического управления конкурентоспособностью вузов на основе развития кадрового потенциала.

6. Предложенная методика оценки кадрового потенциала вуза, фактически представляет собой уже используемую в настоящее время в той или иной форме в вузах РФ балльно-рейтинговую систему (эффективный контракт), на основе которой строится модель мотивации персонала. Автору следовало более обстоятельно доказать в чем новизна предложенной методики, чем она лучше существующих? Кроме того, анализ, судя по всему, выполнен на какой-то определенный момент, за период в один год? Поскольку отсутствует анализ динамики, не ясно как оценивается мотивационная модель вуза, где она работает лучше во времени с учетом отложенного эффекта? Также интересно было бы представить анализ эффективности балльно-рейтинговых систем (эффективных контрактов) каждого из исследуемых вузов и пояснить входят ли показатели, оцениваемые соискателем, в систему эффективного контракта, используемую в том или ином вузе и те, что анализирует автор?

7. Поскольку в основе работы лежит идея о необходимости разработки мотивационных механизмов, позволяющих управлять кадровым потенциалом вузов как ключевым конкурентным преимуществом, автору следовало сделать более существенный акцент на теориях мотивации в методологической части работы и аргументировать авторский вклад в их развитие.

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

Работа выполнена согласно паспорта 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.

Учитывая актуальность темы диссертационного исследования, научную новизну и практическую значимость полученных выводов, считаю, что диссертация является завершенной научно-квалификационной работой, в которой изложены научно-обоснованные решения в области стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, что отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842 (в действующей редакции), а ее автор Пирогова Елена Владимировна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Официальный оппонент:

Плахин Андрей Евгеньевич,

доктор экономических наук, доцент,

заведующий кафедрой менеджмента и предпринимательства,

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет».

Шифр специальности, по которой защищена докторская диссертация:
08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Контактная информация:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

Почтовый адрес: 620144, Уральский ФО, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45.

Телефон: 8-912-243-67-77

E-mail: apla@usue.ru

Подпись д-ра экон. наук, доцента Плахина А.Е. заверяю
04.07.2025

Ученый секретарь ученого совета



Е.А. Надеина