

В диссертационный совет 24.2.340.10 на
базе федерального государственного
автономного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный
исследовательский Нижегородский
государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Отзыв
на автореферат диссертации
Пироговой Елены Владимировны

на тему «Стратегическое управление конкурентоспособностью высшего
учебного заведения на основе развития кадрового потенциала»,
представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук
по специальности 5.2.6. Менеджмент

Внедрение процессов управления конкурентоспособностью в систему стратегического менеджмента обеспечивает развитие сильных сторон и способствует повышению эффективности деятельности вуза в долгосрочной перспективе. Качество образовательных услуг всегда рассматривается в качестве основного фактора конкурентоспособности образовательной организации, которое зависит прежде всего от уровня развития потенциала профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения. Автор диссертации справедливо рассматривает именно это в качестве приоритетного конкурентного преимущества, так как персонал вуза обеспечивает достижение целей стратегического развития вуза.

Вышесказанное определяет необходимость, актуальность и своевременность диссертационного исследования, проведенного Е.В. Пироговой.

Автореферат диссертации отражает основные параметры проведенного исследования. Структура работы соответствует требованиям ВАК РФ. Наличие научной новизны подтверждается логической обоснованностью выбранной методики исследований, основанной на анализе трудов ведущих ученых-экономистов и современными методами стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения.

К основным результатам исследования, имеющим научную новизну можно отнести следующие:

- разработана модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, основанная на процессном подходе и рассматривающая кадровый потенциал в качестве приоритетного конкурентного преимущества. Модель может быть

унифицирована и внедрена в деятельность любого высшего учебного заведения;

- предложена концепция управления развитием кадрового потенциала вуза, основанное на построении субъектно-объектных отношений в процессе развития кадрового потенциала и включающая в себя совокупность целей, принципов, содержание процесса и инструменты управления развитием кадрового потенциала вуза. В отличие от ранее известных данная концепция направлена на развитие личных качеств и профессиональных компетенций персонала вуза, что в итоге обеспечивает эффективность функционирования образовательной организации, качество образовательных услуг и конкурентоспособность в целом вуза на рынке образовательных услуг;

- с помощью методов экономико-математического моделирования, стратегического планирования на основе предлагаемой сбалансированной системы показателей, балльно-рейтингового подхода к оценке уровня развития кадрового потенциала предложены действенные подходы к обеспечению конкурентоспособности высшего учебного заведения, в т.ч. на основе кадровой составляющей;

- разработана система стимулирования развития кадрового потенциала вуза, рассматриваемая как приоритетный метод управления его развитием.

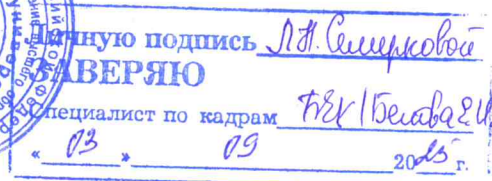
Авторский подход позволил уточнить методологические основы для принятия и реализации действенных мер, обеспечивающих конкурентоспособность вуза на основе развития кадрового потенциала, что показывает высокий уровень итогов исследования в решении проблемы.

Диссертационное исследование затрагивает вопросы экономики и управления, демонстрируя междисциплинарный подход и глубину анализа большого массива научного, практического, статистического материала, в то же время имеется замечание. Так, при характеристике критериев предлагаемой автором сбалансированной системы показателей целесообразно было бы дополнить ее статистическими данными, отражающими динамику достижения стратегических целей по каждой из выделенных Перспектив.

Однако, высказанное замечание не влияет на общий положительный вывод о качестве диссертационного исследования. В целом, по изученному автореферату, необходимо отметить высокую степень проработанности поставленной проблемы, полноту описания и изложения всех факторов, способствующих и препятствующих ее решению; наличие достаточного количества качественно оформленного графического материала для наглядного понимания темы; сохранение логики излагаемого материала; соответствие диссертации научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Автореферат, а также публикации по теме работы Пироговой Е.В. отражают цели и задачи проведенного исследования и сделанные выводы. Работа имеет научную новизну, теоретическую и практическую значимость, является завершенным научным исследованием, соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», а ее автор Пирогова Елена Владимировна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Профессор кафедры «Менеджмент и
государственного управления»
Института экономики и управления
ФГБОУ ВО «Пензенский государственный
университет»,
доктор экономических наук,
профессор



Любовь Николаевна Семеркова

Контактные данные:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пензенский государственный университет»

Адрес: 440026 г. Пенза, ул. Красная, д. 40

Телефон: 8-927-370-57-75

Электронная почта: lyubov.semerkova55@yandex.ru