

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.340.10,

созданного на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, по диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от «24» сентября 2025 №20

О присуждении **Пироговой Елене Владимировне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация **«Стратегическое управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала»** по специальности 5.2.6. «Менеджмент» (экономические науки) принята к защите 23 апреля 2025 года (протокол заседания №13), диссертационным советом 24.2.340.10, созданным на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23, приказ о создании диссертационного совета №900/нк от 20.07.2022г.

Соискатель **Пирогова Елена Владимировна**, 19 октября 1982 года рождения, в 2004 году окончила Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный технический университет» по направлению бакалавриата «Менеджмент» (диплом: АБВ 0112517; дата выдачи 30.06.2004; регистрационный номер 1057); в 2006 году окончила магистратуру Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновский государственный технический университет» по направлению подготовки «Менеджмент» (диплом: ВМА 0001089; дата выдачи 30.06.2006; регистрационный номер 1151). Соискатель ученой степени доктора наук имеет диплом кандидата экономических наук. Диплом серия ДКН № 105384, выдан решением Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки РФ от 19.03.2010 № 11к/80. В 2012 г. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.04.2012 № 165/нк-2 присвоено ученое звание доцента по кафедре экономики и менеджмента (Аттестат доцента: серия ДЦ № 044661).

В период подготовки диссертации **Пирогова Елена Владимировна** работала в федеральном государственном бюджетном образовательном

учреждении высшего образования «Ульяновский государственный технический университет» в должности заведующего кафедрой «Экономика и менеджмент», доцента.

Диссертация выполнена на базе ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» на кафедре менеджмента и государственного управления.

Научный консультант – Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и государственное управление» в ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».

Официальные оппоненты:

Калинина Ольга Владимировна, доктор экономических наук, профессор, директор Высшей школы производственного менеджмента, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»;

Плахин Андрей Евгеньевич, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента и предпринимательства, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет»;

Шумакова Ирина Алексеевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» – в своем положительном отзыве, составленном и подписанным кандидатом экономических наук, доцентом, и.о. заведующего кафедрой теории менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Гарновой Викторией Юрьевной и утвержденном доктором экономических наук, профессором, проректором ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Екимовой Ксенией Валерьевной, указала, что диссертация по своей актуальности, степени обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, их достоверности и новизне, полностью соответствует требованиям пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842 (в действующей редакции), предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор – к.э.н., доцент Пирогова Елена Владимировна –

заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.6. «Менеджмент» (экономические науки).

Основные результаты диссертационного исследования отражены в 89 научных работах общим объемом 59,33 п.л. (авторский вклад – 38,5 п.л.), в том числе включающих 4 монографии, 27 научных статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ.

Статьи в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ:

1. Пирогова Е.В. Оценка конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2008. – № 10 (48). – С. 111-115.

2. Пирогова Е.В. Механизмы обеспечения конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2008. – № 5 (24). – С. 68-72.

3. Пирогова Е.В., Рыбкина М.В., Лазарев В.Н. Взаимодействие вузов с работодателями как условие востребованности и конкурентоспособности выпускников на рынке труда // Вестник университета. – 2014. – № 15. – С. 300-304.

4. Пирогова Е.В., Рыбкина М.В. Оценка выпускников глазами работодателей // Качество. Инновации. Образование. – 2015. – № 10 (125). – С. 3-8.

5. Пирогова Е.В., Рыбкина М.В., Нестерова А.А. Эффективное управление образовательной системой – залог качества образования // Глобальный научный потенциал. – 2017. – № 9 (78). – С. 38-41.

6. Суркова М.А., Рыбкина М.В., Пирогова Е.В. Управленческая деятельность в современных образовательных организациях // Качество. Инновации. Образование. – 2017. – № 12 (151). – С. 11-16.

7. Лазарев В.Н., Пирогова Е.В. Прогнозирование развития регионального рынка труда в условиях инновационной экономики // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-1 (89). – С. 312-315.

8. Кангро М.В., Рыбкина М.В., Пирогова Е.В. Организационно-экономический механизм развития рынка труда // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 3. – URL: <http://www.e-rej.ru/Articles/2019/Kangro.pdf>.

9. Рыбкина М.В., Кангро М.В., Пирогова Е.В. Развитие рынка труда в условиях становления цифровой экономики // Вестник университета. – 2019. – № 11. – С. 36-41.

10. Яшин С.Н., Пирогова Е.В. Факторы конкурентоспособности высшего учебного заведения // Социальные и экономические системы. – 2022. – № 6-2 (30.2). – С. 159-168.

11. Пирогова Е.В. Оценка конкурентоспособности вузов в образовательном пространстве региона // Социальные и экономические системы. – 2022. – № 6-3 (30.3). – С. 155-166.

12. Пирогова Е.В. Кадровый потенциал вуза как приоритетное конкурентное преимущество // Экономические системы. – 2022. – Том 15. – № 4 (59). – С. 116-121.

13. Пирогова Е.В., Рыбкина М.В. Перспективы развития системы высшего образования в Ульяновской области // Цифровая экономика. – 2022. – № 5 (21). – С. 44-50.

14. Пирогова Е.В. О концепции управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения // Вестник университета. – 2023. – № 1. – С. 48-55.

15. Пирогова Е.В. Развитие кадрового потенциала как приоритетное направление кадровой политики и стратегического управления вузом // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2023. – № 2 (38). – С. 142-148.

16. Пирогова Е.В. Этапы разработки и реализации стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения // Журнал правовых и экономических исследований. – 2023. – № 2. – С. 311-315.

17. Пирогова Е.В., Яшин С.Н. Стратегическое развитие высшего учебного заведения в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг // Глобальный научный потенциал. – 2023. – № 3 (144). – С. 235-238.

18. Пирогова Е.В. Компетентностный подход к развитию кадрового потенциала высшего учебного заведения // Вестник НГУЭУ. – 2023. – № 3. – С. 63-70.

19. Пирогова Е.В., Яшин С.Н. Особенности реализации конкурентной стратегии высшего учебного заведения // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 3 (56). – С. 435-438.

20. Пирогова Е.В., Шиняева О.В. Исследование образовательных мотивов студентов вуза как фактор их конкурентоспособности на рынке труда // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 6 (59). – С. 676-680.

21. Пирогова Е.В., Яшин С.Н. Система стимулирования персонала вуза, ориентированная на стратегическое развитие и конкурентоспособность образовательной организации // Естественно-гуманитарные исследования. – 2024. – № 1 (51). – С. 414-416.

22. Пирогова Е.В. Сбалансированная система показателей как инструмент управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2024. – Т. 34, № 4. – С. 667-672.

23. Пирогова Е.В., Яшин С.Н., Рыбкина М.В. Кадровый потенциал высшего учебного заведения как ресурс стратегического развития в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг // Естественно-гуманитарные исследования. – 2024. – № 4 (54). – С. 451-457.

24. Пирогова Е.В., Яшин С.Н., Рыбкина М.В. Инновационные подходы к развитию кадрового потенциала высшего учебного заведения // Глобальный научный потенциал. – 2024 – № 10 (163). – С. 383-387.

25. Пирогова Е.В. Стратегическая карта как инструмент разработки мероприятий по повышению конкурентоспособности высшего учебного заведения // Экономические науки. – 2024. – № 12 (241). – С. 604-609.

26. Пирогова Е.В., Яшин С.Н. Метод анализа иерархий (МАИ) как способ обоснования выбора направления стратегического развития вуза в условиях конкуренции // Вестник Академии знаний. – 2025. – № 1 (66). – С. 876-879.

27. Пирогова Е.В. Управление конкурентоспособностью в системе стратегического менеджмента вуза // Естественно-гуманитарные исследования. – 2025. – № 1 (57). – С. 679-682.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

На диссертацию и автореферат поступили положительные отзывы.

Отзыв на автореферат, подписанный Ивановым Дмитрием Юрьевичем, доктором экономических наук, профессором, директором института экономики и управления, заведующим кафедрой менеджмента и организации производства Самарского университета им. Королева, содержит следующие замечания: «1. Выделяя этапы развития кадрового потенциала высшего учебного заведения (табл. 2 автореферата), диссертанту можно было бы предложить критерии оценки использования тех или иных инструментов управления на каждом из них, по которым в том числе определяется эффективность реализации кадровых программ вуза. 2. При определении уровня достижения стратегических целей автор руководствуется динамикой изменения показателей, ее характеризующих. А почему бы диссертанту не определять степень достижения стратегических целей в относительных показателях от плановых / прогнозных параметров?».

Отзыв на автореферат, подписанный Ячменёвой Валентиной Марьяновной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского, содержит следующее замечание: «В автореферате не в полной мере отражена эффективность предлагаемой системы стимулирования и практическая оценка ее влияния на уровень развития кадрового потенциала и в целом конкурентоспособность высших учебных заведений Ульяновской области».

Отзыв на автореферат, подписанный Ивановой Татьяной Юрьевной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента и теории экономики Ульяновского государственного университета, содержит следующее замечание: «Из автореферата не в полной мере понятно, каким образом учтена такая важная составляющая как цифровизация при определении структурного содержания стратегии

управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения (пункт 3 научной новизны)».

Отзыв на автореферат, подписанный Миргородской Еленой Олеговной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой государственного и муниципального управления Донского государственного технического университета, содержит следующие замечания: «1. Необходимо уточнить позицию автора относительно содержания термина «конкурентоспособность ВУЗа» и четко обозначить специфику позиции. На основе этого отделить в содержательном контексте этот термин от уже широко используемого термина «конкурентоустойчивость». 2. Предлагая компетентностную модель кадрового потенциала высшего учебного заведения автору следует пояснить, какие конкретно компетенции формирует тот или иной вид профессиональной деятельности преподавателя, выделенный автором, и уточнить, каким образом это нашло отражение в предлагаемой системе сбалансированных показателей. По нашему мнению, в предлагаемой системе показателей имеет место диссонанс, связанный с тем, что преподаватель принимается как стандартная единица персонала, которая способна осуществлять все виды деятельности одинаково эффективно и не учитывается, каким образом индивидуальные особенности ППС (к научной или воспитательной, или педагогической деятельности) позволяют ему проявлять свои способности, а ВУЗу наиболее эффективно их использовать».

Отзыв на автореферат, подписанный Краковской Ириной Николаевной, доктором экономических наук, профессором кафедры менеджмента Национального исследовательского Мордовского государственного университета, содержит следующее замечание: «При оценке конкуренции между вузами Ульяновской области по модели М. Портера (стр. 14), автору следовало бы более подробно охарактеризовать факторы, характеризующие ту или иную силу конкуренции».

Отзыв на автореферат, подписанный Семерковой Любовью Николаевной, доктором экономических наук, профессором кафедры «Менеджмент и государственного управление» Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», содержит следующее замечание: «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».

Отзыв на автореферат, подписанный Акатовым Николаем Борисовичем, доктором экономических наук, профессором кафедры менеджмента и маркетинга ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», содержит следующее замечание: «При рассмотрении предлагаемой диссертантом модели стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения (рис. 15 автореферата), целесообразным представляется дополнить

данный процесс этапом, связанным с ресурсным обоснованием реализации стратегии».

Отзыв на автореферат, подписанный Кривцовым Артемом Игоревичем, доктором экономических наук, профессором кафедры менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности им. И.Н. Герчиковой МГИМО МИД России, содержит следующее замечание: «В автореферате на рисунке 2, при характеристике выделенных автором подходов к пониманию термина «конкурентоспособность высшего учебного заведения» представляется целесообразным отметить, кто из научного сообщества является их представителями».

Отзыв на автореферат, подписанный Ларионовой Ниной Ивановной, доктором экономических наук, профессором кафедры управления и права Поволжского государственного технологического университета, содержит следующие замечания: «1. Из таблицы 6 автореферата не совсем ясно, каким образом определялся приоритет каждого функционального направления (политики) стратегического развития вузов Ульяновской области на основе метода анализа иерархий. 2. На странице 44 автореферата представлен профиль потребностей профессорско-преподавательского состава вузов Ульяновской области. Автору следовало бы пояснить, каков уровень проявления данных потребностей (высокий, средний, низкий), исходя из набранных баллов».

Отзыв на автореферат, подписанный Шаймиевой Эльмирой Шамилевной, доктором экономических наук, профессором кафедры управления Казанского инновационного университета имени В.Г. Тимирязова (ИЭУП), содержит следующие замечания: «1. При внедрении сбалансированной системы показателей, обоснованной в пункте 7 научной новизны, автору необходимо пояснить, какой временной период анализа показателей является наиболее целесообразным, чтобы определить тенденции достижения стратегических целей по каждой из Перспектив. 2. Диссертантом проведен подробный анализ конкурентоспособности вузов, реализующих образовательные программы в Ульяновской области. При этом стоит отметить, что в автореферате не отражена конкурентоспособность вузов Ульяновской области на федеральном уровне».

Отзыв на автореферат, подписанный Ивановой Натальей Алексеевной, доктором экономических наук, профессором кафедры «Экономика и маркетинг» СГТУ имени Гагарина Ю.А., содержит следующие замечания: «1. При характеристике концепции управления развитием кадрового потенциала не в полной мере охарактеризованы конкретные инструменты (организационные, административные, активизирующие и т.д.), составляющие кадровую политику вуза. 2. В автореферате следовало бы указать, кто осуществлял экспертную оценку достижения стратегических целей развития вузами Ульяновской области (табл. 5)».

Отзыв на автореферат, подписанный Казьминой Ириной Владимировной, доктором экономических наук, доцентом 75 кафедры

«Восстановления авиационной техники» ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» содержит следующие замечания: «В частности, требуют уточнения факторы конкурентоспособности высшего учебного заведения, в части содержания и степени их влияния на повышение конкурентоспособности. Во-вторых, из автореферата не ясно на сколько проработаны организационные аспекты реализации стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения».

Все отзывы на автореферат диссертации положительные. В них отмечается актуальность темы исследования, новизна научных результатов и их значимость для науки и практики. В отзывах, содержащих замечания, указывается, что последние не влияют в целом на положительную оценку работы, носят дискуссионный характер и не снижают ценности защищаемой диссертации.

Выбор официальных оппонентов обосновывается широкой известностью данных ученых своими достижениями в области менеджмента, их компетентностью, наличием научных трудов по направлению диссертационного исследования за последние пять лет, в том числе в рецензируемых научных изданиях из Перечня Высшей аттестационной комиссии, способностью определить научную и практическую ценность диссертации. Оппоненты ведут интенсивную научную деятельность по профилю рассматриваемой специальности и выразили свое согласие выступить в качестве официальных оппонентов.

Выбор ведущей организации (с ее согласия) обоснован достижениями профессорско-преподавательского состава данного университета в области стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения. Университет ведет активную образовательную и научную деятельность в области исследования обозначенных проблем. В структуру университета входит Высшая школа менеджмента, в состав которой входит кафедра теории менеджмента и бизнес-технологий, специализирующаяся на различных вопросах управления стратегическим развитием высших учебных заведений в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг; преподаватели данного подразделения являются высококвалифицированными специалистами в области менеджмента. В списке научных публикаций сотрудников кафедры имеется необходимое число работ по теме рассматриваемой диссертации в рецензируемых научных изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования РФ.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- исследована и определена сущностная характеристика конкурентоспособности высшего учебного заведения. Отличие предлагаемой автором трактовки заключается в определении конкурентных преимуществ вуза, свидетельствующих о его конкурентоспособности, как факторов

внутренней среды, характеризующих уровень развития конкурентного потенциала и обеспечивающих эффективное функционирование образовательной организации по основным направлениям деятельности (политикам) в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг и изменчивости внешней среды;

- установлена взаимосвязь внутренних и внешних факторов, основанная на приоритете внутренних факторов как основы формирования конкурентного потенциала вуза и его конкурентных преимуществ, что обеспечивает эффективность функционирования образовательной организации по основным направлениям деятельности (политикам) в долгосрочной перспективе;

- предложено сущностное содержание стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, основанное на выделении приоритетных функциональных направлений (политик) развития вуза: образовательной, научно-исследовательской, финансово-экономической, управленческой, кадровой, маркетинговой, международной, инновационной, инфраструктурной деятельности (политики). Отличие данного подхода состоит в возможности выявления конкурентных преимуществ в каждом из направлений, интегрируя их в единую систему стратегических мероприятий;

- определено структурное содержание кадрового потенциала высшего учебного заведения, включающее в себя совокупность личных качеств и профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава. Данный подход позволяет разработать кадровые мероприятия, направленные на их развитие и обеспечить эффективность основных видов деятельности профессорско-преподавательского состава, качество предоставляемых образовательных услуг и достижение целей реализуемой стратегии управления конкурентоспособностью вуза;

- выделены этапы развития кадрового потенциала вуза, рассматриваемого в качестве приоритетного конкурентного преимущества. Отличие предлагаемого процесса заключается в обосновании инструментов управления кадровым потенциалом, соответствующих уровню развития профессиональных компетенций преподавателя и направленных на их совершенствование, что позволяет разработать и реализовать эффективную стратегию управления конкурентоспособностью вуза на основе кадровой составляющей;

- предложено содержание концепции управления развитием кадрового потенциала высшего учебного заведения, реализация которой способствует совершенствованию личных качеств и профессиональных компетенций персонала за счет системного подхода к разработке кадровой политики вуза. Отличительной особенностью предлагаемой концепции является ее направленность на повышение эффективности реализации основных функциональных направлений (политик) развития вуза и обеспечение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг;

- определены критерии сбалансированной системы показателей высшего учебного заведения, позволяющие оценить степень достижения поставленных стратегических целей развития вуза в условиях конкурентной среды. Отличительной особенностью предлагаемой модели является выделение приоритетных функциональных направлений (политик) стратегического развития вуза, определяющих его конкурентные преимущества и формирующих конкурентоспособность образовательной организации на рынке образовательных услуг;

- разработаны критерии оценки кадрового потенциала на основе балльно-рейтингового подхода. Отличительной особенностью данного подхода является определение уровня развития профессиональных компетенций (высокий, средний, низкий), свидетельствующих об эффективности основных видов деятельности профессорско-преподавательского состава и обуславливающих эффективность реализации стратегии управления конкурентоспособностью вуза;

- предложена модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе процессного подхода, учитывающая кадровый потенциал как приоритетное конкурентное преимущество. Отличительной особенностью предлагаемой модели является обеспечение эффективности реализации функциональных направлений (политик) как составляющих стратегии управления конкурентоспособностью вуза на основе совершенствования системы стимулирования развития кадрового потенциала;

- обосновано содержание системы стимулирования развития кадрового потенциала, учитывающее основные потребности персонала и материальные и нематериальные инструменты стимулирования, способствующие их удовлетворению. Отличие предлагаемой системы заключается в ее рассмотрении как основного метода управления развитием кадрового потенциала, способствующим совершенствованию личных качеств и профессиональных компетенций преподавателя вуза и обеспечивающего эффективную реализацию стратегии управления его конкурентоспособностью на рынке образовательных услуг.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- предложенные автором подходы к раскрытию сущности и содержания стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения развивают существующие теоретико-методологические положения, что обеспечивает развитие конкурентных преимуществ образовательной организации, способствует повышению эффективности реализации функциональных направлений (политик) развития в долгосрочной перспективе в условиях конкурентной и динамичной внешней среды;

- применительно к проблематике диссертации результативно использованы анализ, синтез, аналитическое моделирование и группировка как на момент времени, так и в динамике, а также другие средства для сбора

и обработки исходных массивов данных. Представление в интегрированном виде первичных данных, а также их взаимосвязей, осуществлялись с применением экономико-статистических методов, факторного и системного анализа, что позволило получить, оценить и обобщить результаты, обладающие научной новизной, надлежало аргументировать выводы и рекомендации по проведенному исследованию;

- обоснована необходимость разработки методологического подхода к оценке эффективности разработки и реализации стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, основанного на определении критериев сбалансированной системы показателей, характеризующих степень достижения стратегических целей развития образовательной организации в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг;

- аргументирована необходимость рассмотрения кадрового потенциала как приоритетного конкурентного преимущества, что предполагает выработку и реализацию соответствующей концепции управления его развитием, конкретные инструменты которой определяется уровнем сформированности личных качеств и профессиональных компетенций преподавателя вуза;

- разработан метод оценки кадрового потенциала, основанный на определении совокупности критериев по основным видам деятельности преподавателя вуза, направленных на обеспечение эффективности реализации стратегии управления конкурентоспособностью образовательной организации;

- предложена авторская модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, основанная на приоритете кадровой составляющей как основного конкурентного преимущества и обеспечивающая эффективную реализацию данного процесса на основе совершенствования системы стимулирования развития кадрового потенциала вуза.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики заключается в разработке подходов, позволяющих руководящему составу высших учебных заведений принимать научно-обоснованные управленческие решения по обеспечению конкурентоспособности вуза на основе развития кадрового потенциала в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг.

Результаты исследования используются в деятельности высших учебных заведений Ульяновской области, что подтверждено справками о внедрении. Полученные результаты используются в процессе преподавания дисциплин «Стратегический менеджмент», «Современный стратегический анализ», «Управление конкурентоспособностью предприятия», «Управление персоналом» студентам бакалавриата и магистратуры направлений «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление» и «Экономика» инженерно-экономического факультета УлГТУ.

Оценка достоверности результатов исследования установила следующее:

- *теоретические положения* диссертации базируются на результатах фундаментальных исследований, концептуальных и методологических положениях, методических разработках и рекомендаций научно-практического характера зарубежных и отечественных ученых и исследователей, отражающих различные аспекты стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала;

- *идея* совершенствования инструментария стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала, базируется на методах обобщения, сравнения, группировки статистических данных, абстрактно-логического и системного анализа, системного подхода к исследованию процессов стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения как сложного, многогранного явления;

- *использованы* современные методики сбора и обработки информации, основанные на данных официальной статистики, нормативно-правовых документах, официальных сайтах высших учебных заведений, отчетах о результатах самообследования образовательных организаций;

- *апробированы* основные теоретико-методические положения в рамках научных публикаций в изданиях, входящих в перечень рецензируемых научных изданий ВАК; достоверность и обоснованность научных положений, выводов, результатов и рекомендаций исследования *подтверждается* и *обеспечивается* положительными оценками докладов соискателя на международных и всероссийских научно-практических конференциях.

Диссертация Пироговой Елены Владимировны по своему содержанию соответствует паспорту специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ (экономические науки) по специальности 5.2.6. «Менеджмент» (экономические науки), в частности 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.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии на всех этапах подготовки диссертационной работы: формировании теоретико-методологической базы исследования, формулировании научной цели и задач диссертации, определении методов решения исследовательских задач, сборе, обработке и интерпретации аналитических и статистических

данных, формулировании теоретических выводов, методических и практических рекомендаций, апробации результатов исследования, в том числе в докладах на научно-практических конференциях и в научных публикациях.

В ходе защиты диссертационной работы были высказаны критические замечания о необходимости разработки и применения критериев сбалансированной системы показателей, учитывающих статус и отраслевую направленность образовательной организации, а также о целесообразности проведения оценки конкурентоспособности выпускников как результирующего показателя эффективности функционирования и конкурентоспособности высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг. Соискатель Пирогова Е.В. согласилась с высказанными в ходе заседания замечаниями.

На заседании 24 сентября 2025 года диссертационный совет пришел к выводу, что за решение научной задачи, имеющей важное значение для народного хозяйства, заключающейся в развитии теоретико-методологических основ по повышению эффективности основных направлений деятельности (политик) высших учебных заведений на основе авторского подхода к разработке, оценке и реализации стратегии управления конкурентоспособностью, в том числе на основе кадровой составляющей как приоритетного конкурентного преимущества, обеспечивающих устойчивое и долгосрочное функционирование вузов в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг, применение которой вносит значительный вклад в развитие системы высшего образования, социально-экономическое развитие экономики страны, присудить Пироговой Елене Владимировне ученую степень доктора экономических наук по специальности 5.2.6. «Менеджмент» (экономические науки).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них докторов наук по специальности 5.2.6. «Менеджмент» (экономические науки) – 7, участвовавших в заседании, из 19 человек, входящих в состав совета, дополнительно введенных на разовую защиту человек – 0, проголосовали: «за» – 15, «против» – 1, недействительных бюллетеней – 0.

Заместитель председателя
диссертационного совета 24.2.340.10



И.Е. Мизиковский

Ученый секретарь
диссертационного совета 24.2.340.10

Ю.А. Макушева

24 сентября 2025 года