

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

доктор экономических наук, профессор

К.В. Екимова

« 29 » 2025 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Пироговой Елены Владимировны на тему «Стратегическое управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала», представленную к защите на соискание ученой степени доктора экономических наук по научной специальности

5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

В условиях современной конкуренции на рынке образовательных услуг разработка, принятие и реализация стратегических решений по повышению конкурентоспособности высших учебных заведений является сложным и многоаспектным процессом. Управление конкурентоспособностью позволяет выявить совокупность факторов, оказывающих влияние на устойчивое положение вуза в долгосрочной перспективе, определить основные сильные стороны и конкурентные преимущества образовательной организации, свидетельствующие об эффективности реализации основных функциональных направлений деятельности.

Обеспечение конкурентных преимуществ образовательных организаций связано с решением задач, направленных на повышение качества предоставляемых образовательных услуг, активизацию инструментов маркетинговой деятельности вуза, развитие кадрового потенциала и т.д. Основным конкурентным преимуществом любого вуза является его персонал. В этой связи возникает необходимость разработки и реализации инструментов

развития кадрового потенциала вуза и системы стимулирования, направленной по повышению качества и эффективности профессиональной деятельности персонала вуза.

Обеспечение высокого уровня качества образовательных услуг направлено на удовлетворение потребностей ключевых заинтересованных сторон (стейкхолдеров) вуза и подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, что свидетельствует о значительной социальной роли высших учебных заведений.

Поэтому в современных условиях разработка и реализация стратегии развития вуза в условиях конкуренции, опирающаяся на профессионализм и компетенции его персонала, в частности, профессорско-преподавательского состава, является актуальной задачей управления современной образовательной организацией.

Общая характеристика исследования

Структура и содержание исследования соответствуют требованиям, предъявляемым к данному виду работ.

Диссертация соискателя является завершенным исследованием, в ходе которого обоснован ряд теоретических и практических положений. Работа состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы и 13 приложений. Содержание диссертационной работы изложено на 485 страницах машинописного текста, содержит 95 рисунков и 67 таблиц.

Во **введении** обоснованы актуальность и степень научной разработанности избранной темы диссертационной работы. Сформулированы его цель и задачи. Выделены объект и предмет исследования. Охарактеризованы методические и теоретические основы, а также информационно-эмпирическая база работы. Сформулирована научная новизна диссертационного исследования. Определена теоретическая значимость и предложены возможности практического применения полученных результатов исследования, а также охарактеризована их апробация (стр. 4-14).

В первой главе диссертации выявлены современные тенденции развития высших учебных заведений в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг (стр. 15-23); представлены различные подходы с позиций отечественных и зарубежных ученых к определению сущности понятия «конкурентоспособность высшего учебного заведения» и дана его авторская трактовка (стр. 35-47); выделены факторы, влияющие на уровень конкурентоспособности вуза (стр. 47-56); охарактеризованы виды стратегий управления конкурентоспособностью образовательной организации по различным классификационным признакам и обосновано ее содержание по функциональным направлениям деятельности (политикам) вуза (стр. 64-81).

Вторая глава посвящена рассмотрению кадрового потенциала вуза как приоритетного конкурентного преимущества: раскрывается его сущность и структура (стр. 83-106); обосновывается предлагаемая автором модель кадрового потенциала вуза, основанная на компетентностном подходе (стр. 106-109); систематизированы инструменты развития кадрового потенциала высшего учебного заведения (стр. 109-121), использование которых автор увязывает с определенным этапом его развития; предложено содержание концепции управления развитием кадрового потенциала, результатом реализации которой является повышение конкурентоспособности вуза (стр. 136-143).

В третьей главе проведен анализ конкуренции между основными участниками рынка образовательных услуг Ульяновской области (стр. 144-155); обоснована разработанная автором система сбалансированных показателей как инструмент оценки эффективности реализации стратегии развития вуза в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг и представлены результаты ее апробации (стр. 177-201); проанализирована востребованность выпускников на рынке труда как показатель конкурентоспособности вуза на основе анкетного опроса студентов и работодателей (стр. 203-238).

В четвертой главе представлены статистические данные, характеризующие кадровый потенциал системы высшего образования

Ульяновской области (стр. 239-254); апробирован авторский балльно-рейтинговый метод оценки кадрового потенциала, основанный на совокупности показателей, отражающих уровень развития компетенций профессорско-преподавательского состава вуза (стр. 260-271); проведена оценка системы стимулирования персонала вуза на основе опроса (стр. 288-292).

В пятой главе обоснована авторская модель процесса стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала (стр. 309-314); предложена система стимулирования, рассматриваемая в качестве основного метода управления развитием кадрового потенциала (стр. 322-327); представлены основные прогнозные значения показателей эффективности реализации стратегии управления конкурентоспособностью вузов Ульяновской области на основе развития кадрового потенциала (стр. 328-335).

В заключении представлены основные выводы и предложения по результатам проведенного исследования.

Научная новизна проведенного исследования и полученных результатов

В диссертационной работе Пироговой Е.В. решена научная проблема совершенствования инструментов и механизмов стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала, внедрение которых вносит существенный вклад в обеспечении трансформации деятельности университетов с целью усиления их роли и значения в социально-экономическом развитии страны.

К числу наиболее значимых результатов исследования, характеризующих научных новизну диссертации и подтверждающих личный вклад Пироговой Е.В. по исследуемой проблеме, можно отнести следующие:

1. На основании систематизации имеющего научного задела в области исследования автором выделены основные подходы к определению понятия «конкурентоспособность высшего учебного заведения» (структурный,

функционально-деятельностный, маркетинговый, результативный, стратегический), что позволило уточнить содержание конкурентоспособности вуза и дать авторскую трактовку данного понятия как комплексной характеристики, включающей наличие внутренних преимуществ (кадры, программы, управление), позволяющих эффективно работать по всем направлениям деятельности вуза (обучение, наука, финансы и т. д.) и быстро адаптироваться к изменениям вне вуза (например, к новым требованиям рынка труда или законам) (стр. 45-47).

2. Охарактеризована взаимосвязь совокупности факторов внешней и внутренней среды, формирующих факторы успеха вуза и влияние на конкурентоспособность высшего учебного заведения. В исследовании обосновано, что именно внутренние факторы являются основой для активизации сильных сторон вуза, на которые можно опереться в конкурентной борьбе. Такой подход позволил обосновать стратегические мероприятия, способствующие обеспечению конкурентоспособности вуза в долгосрочной перспективе (стр. 55-57).

3. Определено содержание стратегии управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, отражающей совокупность стратегических мероприятий по функциональным направлениям (политикам) развития - образовательная, научно-исследовательская, кадровая, финансово-экономическая, управленческая, маркетинговая, международная, инновационная, инфраструктурная, реализации которых обеспечивает формирование конкурентных преимуществ вуза и его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг (стр. 78-82). Такой комплексный подход позволяет разработать долгосрочную стратегию вуза в борьбе за лидерство.

4. Предложена авторская модель кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава как основного конкурентного преимущества вуза. Модель основана не только на количестве ученых степеней, но и на совокупности конкретных личных качеств и профессиональных компетенций

преподавателя, что позволяет определить эффективность основных направлений его деятельности, обеспечить качество предоставляемых образовательных услуг и достижение целей стратегического развития вуза (стр. 106-109).

5. В работе выделены этапы процесса развития кадрового потенциала, для каждого этапа определены конкретные инструменты управления, позволяющие реализовать кадровую политику вуза и разработать стратегию, направленную на развитие его конкурентных преимуществ за счет кадровой составляющей (стр. 121-124).

6. Обосновано содержание концепции управления развитием кадрового потенциала на основе субъектно-объектных отношений, направленной на развитие личных качеств и профессиональных компетенций персонала вуза и способствующей обеспечению эффективности реализации основных функциональных направлений (политик) развития и конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг (стр. 136-143).

7. Предложена сбалансированная система показателей (ССП) вуза, рассматриваемая как инструмент реализации стратегии развития кадрового потенциала в условиях конкуренции на основе совокупности критериев в показателях перспектив карты ССП – социальная (общественная) значимость; финансы; клиенты; внутренние процессы; обучение и развитие персонала (стр. 177-186).

8. Разработан балльно-рейтинговый метод оценки кадрового потенциала, позволяющий рассчитать интегральный показатель уровня его развития на основе определения эффективности основных направлений деятельности преподавателя и предусматривающий каскадирование результатов по уровням «преподаватель – кафедра – факультет – вуз» (стр. 260-265).

9. Обоснована модель стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, способствующая достижению стратегических целей по выделенным перспективам ССП на

основе развития кадрового потенциала и обеспечивающая конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг (стр. 309-314).

10. Предложена комплексная система стимулирования развития кадрового потенциала, содержание которой основано на установлении взаимосвязи потребностей, мотивов к действию и инструментов стимулирования и обуславливающей эффективность реализации стратегии управления конкурентоспособностью вуза, что напрямую влияет на эффективность работы преподавателя и, следовательно, на развитие кадрового потенциала вуза (стр. 322-326).

Вышеуказанная научная новизна получена автором по следующим направлениям паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Минобрнауки России по специальности 5.2.6 Менеджмент:

результаты п. 1, 2, 3, 7, 9 научной новизны соответствуют пункту 14 Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Бизнес-модели организации. Корпоративные стратегии. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы;

результаты п. 4, 5, 6, 8, 10 научной новизны соответствуют пункту 23 Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертация Пироговой Е.В. выполнена на высоком научно-методическом уровне. Для достижения поставленной цели и обоснования научной гипотезы автором диссертации составлен и реализован логичный план, который отражен в структуре диссертации.

Выводы диссертации обеспечиваются глубоким анализом фундаментальных и прикладных исследований в области с применением комплекса научных методов, соответствующих цели и задачам диссертации. Автором использованы общенаучные и эмпирические методы: анкетирование, экспертный метод, статистические методы анализа данных (трендовый, факторный анализ, графические методы с использованием программного обеспечения SPSS и Microsoft Excel), методы обобщения и систематизации, абстрактно-логического и системного анализа, сравнения. Выбор методов исследования соответствует специфике объекта и предмета исследования, что обеспечивает достоверность полученных результатов.

Репрезентативная информационно-эмпирическая база исследования включает нормативно-правовые акты органов исполнительной власти Российской Федерации, результаты авторских социологических исследований, информационно-аналитические данные мониторинга деятельности высших учебных заведений Ульяновской области, официальные сведения об образовательных организациях, документы стратегического развития вузов, отчеты о результатах самообследования.

Корректное применение математико-статистического аппарата для обработки эмпирических данных подтверждается представленными в диссертации таблицами, графиками и диаграммами.

Результаты апробации основных положений диссертации в ходе выполнения хозяйственных договоров на тему «Мониторинг потребности экономики Ульяновской области в специалистах и рабочих кадрах», проведенных в 2015-2019 гг., подтверждают практическую значимость и достоверность полученных результатов.

Практическая значимость рекомендаций, разработанных автором, подтверждается также их направленностью на решение реальных проблем стратегического управления конкурентоспособностью высших учебных заведений. Разработанные автором модель стратегического управления

конкурентоспособностью вуза на основе развития кадрового потенциала, система стимулирования развития кадрового потенциала, балльно-рейтинговый метод оценки кадрового потенциала вуза и другие рекомендации носят прикладной характер и могут быть использованы в практической деятельности высших учебных заведений.

Апробация результатов исследования проводилась в различных формах: публикации в 89 научных работах общим объемом 59,33 п. л. (авторский вклад — 38,5 п. л.), включая 4 монографии и 27 научных статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России; выступления на международных и всероссийских научно-практических конференциях; внедрение результатов в практику при выполнении хозяйственных договоров. Это свидетельствует о научной значимости результатов исследования и их достоверности.

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертации, личный вклад автора

Теоретическая значимость проведенного исследования определяется развитием теории стратегического менеджмента на примере высших учебных заведений, позволяющей обеспечить разработку, принятие и реализацию эффективных управленческих решений в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг, в том числе на основе развития кадрового потенциала.

Результаты исследования используются в рамках учебного процесса по учебным дисциплинам «Стратегический менеджмент», «Современный стратегический анализ», «Управление конкурентоспособностью предприятия», «Управление персоналом», читаемых студентам бакалавриата и магистратуры направлений «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление» и «Экономика» инженерно-экономического факультета Ульяновского государственного технического университета.

Практическая значимость результатов исследования определяется его прикладным характером и заключается в возможности использования

предлагаемых автором инструментов, механизмов и методов оценки в программах стратегического развития вузов при определении их конкурентных преимуществ, при разработке локальных нормативных актов, отражающих различные аспекты реализации основных функциональных направлений (политик) вузов, а также при разработке и реализации кадровой политики образовательных организаций.

Рекомендации по применению результатов диссертации

Дискуссионные положения и замечания по диссертационному исследованию. Вызывают необходимость уточнения и обсуждения следующие утверждения автора, изложенные в диссертационном исследовании:

1. В цепочке формирования конкурентоспособности вуза и авторской трактовке данного понятия присутствуют такие элементы как «конкурентный потенциал» и «конкурентное преимущество» (стр. 34-35; стр. 47). Однако не приводится разбор данных понятий применительно к системе стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения, что существенно усилило бы научный подход в диссертационной работе.

2. При обосновании компетентностной модели кадрового потенциала высшего учебного заведения (стр. 106-109) было бы целесообразно определить влияние повышения эффективности тех или иных видов профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава на развитие конкурентных преимуществ вуза.

3. Дискуссионным является вопрос содержания концепции управления развитием кадрового потенциала (стр. 137, рис. 27), направленной на повышение конкурентоспособности вуза. Следует уточнить, является ли предложенная автором концепция только частью кадровой политики или находится вне ее в качестве самостоятельного инструмента стратегии. В этой связи целесообразно представить более подробно схему интеграции концепции автора в стратегию вуза (например, через блок «Развитие персонала» в системе сбалансированных показателей).

4. При определении критериев сбалансированной системы показателей (стр. 114-115, табл. 21) представляется необходимым уточнить, являются ли данные критерии универсальными или могут быть адаптированы под специфику вуза (технический, педагогический, лингвистический, аграрный и т.д.), а также под региональные особенности. Представляется, что отсутствие дифференции критериев ограничивает масштаб применения рекомендаций авторов в вузах и в образовательных кластерах других регионов, кроме Ульяновской области.

5. При характеристике авторской концепции развития кадрового потенциала Ульяновского государственного технического университета (стр. 271-272) целесообразно было бы указать, чем должны быть обоснованы значения уровня развития кадрового потенциала и каким образом применить измеримыми количественными целевыми показателями.

6. Авторская модель стратегического управления конкурентоспособностью вуза на основе развития кадрового потенциала (стр. 309-314, рис. 89) требует введения обратной связи по ключевым показателям, необходимой для корректировки стратегии не только в целях разработки стратегических мероприятий по функциональным направлениям (политикам) развития вуза, но и для уточнения стратегических целей по мере изменения состояния кадрового потенциала образовательной организации.

7. Обоснование предложений и рекомендаций автора носит ретроспективный характер и ограничен вузами Ульяновской области. Следовало бы разработать прогностическую модель проактивного влияния кадрового потенциала вузов на социально-экономические результаты региона, а не ограничиваться только адаптацией кадровой стратегии вузов под действием внутренних и внешних факторов.

Отмеченные замечания носят рекомендательный характер, не снижают общую положительную оценку выполненной диссертационной работы и ее научной ценности, а также не влияют на вывод о соответствии диссертации

критериям ВАК при Минобрнауки России. Замечания носят дискуссионный, характер и могут быть реализованы в последующих научных исследованиях.

Достоверность полученных выводов и результатов.

Представленное исследование характеризуется анализом значительного объема работ, как современных отечественных ученых, так и публикаций прошлых лет по изученной проблематике, а также изложением иллюстративного материала и практических примеров, существенного повышающих аргументированность авторских выводов. Все вышеизложенное дает возможность утверждать, что диссертационная работа Пироговой Е.В. является самостоятельным завершенным научным квалификационным исследованием, которое обладает научной новизной и практической значимостью.

Достоверность диссертационного исследования Пироговой Е.В. подтверждается выводами на основе данных статистического анализа (Росстат, отчеты вузов), экспертных оценок (опрос более 150 работодателей и преподавателей), перекрестной проверкой результатов на примере 5 вузов Ульяновской области.

Обоснованность научных положений, результатов и выводов подтверждается использованием в работе фундаментальных исследований, концептуальных и методических положений, методических разработок и рекомендаций научно-практического характера зарубежных и отечественных ученых и исследователей по вопросам стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения и обеспечение его конкурентных преимуществ на основе развития кадрового потенциала. Инструментальный и методический аппарат диссертационного исследования включает методы обобщения, сравнения, анализа статистических показателей, группировки статистических данных, системного подхода к исследованию процесса стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения как сложного и многоаспектного понятия.

Научные результаты диссертационной работы Пироговой Е.В. отражены в автореферате и в 89 научных статьях, 27 из которых опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в перечень ВАК при Минобрнауки России. Статьи и автореферат диссертации в полной мере отражают содержание представленной работы на соискание ученой степени доктора экономических наук.

Общее заключение по диссертационной работе

Диссертационная работа Пироговой Е.В. является завершенным научно-квалификационным исследованием, выполненным лично автором на актуальную тему на высоком научно-теоретическом и практическом уровне. Полученные результаты исследования обладают научной новизной и имеют практическую значимость. Методологические разработки и методические решения прошли широкую и успешную апробацию. Автореферат диссертации полностью отражает содержание диссертации, включая выводы, результаты исследования, а также научные положения, выносимые на защиту.

Автореферат диссертации и научные публикации в полной мере соответствуют содержанию диссертации, отражают основные научные результаты и раскрывают научную новизну.

Диссертационное исследование Пироговой Елены Владимировны на тему «Стратегическое управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе развития кадрового потенциала», представленное к защите на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.6 Менеджмент, полностью соответствует требованиям пунктов 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, а ее автор – Пирогова Елена Владимировна – заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Отзыв подготовлен доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Масленниковым Валерием Владимировичем.

Отзыв рассмотрен и утвержден на заседании кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», протокол № 1 от «29» августа 2025 года. Результаты голосования: «за» – единогласно; «против» – нет; «воздержались» – нет.

И.о. заведующего кафедрой теории менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», канд. экон. наук, доцент



Гарнова Виктория Юрьевна



«29» августа 2025 г.

Сведения о ведущей организации:

Наименование организации: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»)

Адрес: ОПС 109992, г. Москва, Стремянный пер., д. 36

Телефон организации: +7 (495) 958-27-43

E-mail организации: rector@rea.ru

Веб-сайт организации: рэу.рф