

Минобрнауки России

**Федеральное государственное
автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный технический
университет»
(ОмГТУ)**

пр. Мира, д.11, Омск, 644050
тел. (3812) 65-34-07, факс (3812) 65-26-98
e-mail: info@omgtu.ru, http://www.omgtu.ru
ОКПО 02068999, ОГРН 1025500531550
ИНН/КПП 5502013556/ 550101001

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор
по научной и инновационной деятельности
ФГАОУ ВО «Омский государственный
технический университет»

Д.т.н., доцент
П.С. Ложников
10 2024 г.



17.10.2024 № 01/103.05.03

на № _____ от _____

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Врублевской Марии Викторовны на тему: «Методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы исследования.

Актуальность темы диссертационной работы определяется необходимостью совершенствования системы управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях в современных условиях глобализации и цифровизации. В условиях растущей конкуренции как на национальном, так и на международном образовательном рынке, эффективное управление человеческими ресурсами становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности вуза. Основным активом университетов являются их сотрудники, и от квалификации преподавательского состава, мотивации персонала, а также развитости управленческих практик напрямую зависит качество образовательных услуг и исследовательской работы.

Особую актуальность данная тема приобретает в связи с современными вызовами в образовательной среде, такими как рост нагрузки на преподавателей,

необходимость внедрения новых технологий, а также миграционные процессы, влияющие на кадровый потенциал вузов. Врублевская М.В. выделила эти тенденции и предложила концептуальные и методологические решения для повышения эффективности управления человеческим капиталом университетов. Это определяет актуальность темы исследования. Обозначенная автором цель исследования и поэтапное решение поставленных задач определили последовательность исследования, которая выглядит весьма логичной.

Структура, логика и содержание работы.

Представленная структура, содержание работы и логика изложения материала дают возможность отметить его достаточную научно-практическую проработку, соответствие поставленным задачам.

Объектом исследования является система управления человеческими ресурсами в высшем учебном заведении.

Предметом исследования выступают инструменты и методы управления человеческими ресурсами в вузе, направленные на повышение его конкурентоспособности.

Целью исследования является разработка научно-методических положений обоснования эффективных инструментов и методов управления человеческими ресурсами в высшем учебном заведении, направленных на повышение его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Структура и объем диссертационной работы определены в соответствии с необходимостью решения поставленных научных задач. Работа включает введение, три главы, состоящие из девяти параграфов, заключение, список литературы, содержащий 111 источников. Работа содержит 17 таблиц, 47 рисунков.

Область диссертационного исследования.

Содержание диссертации и автореферата соответствует Паспорту научной специальности Паспорту научной специальности 5.2.6. Менеджмент в части пунктов: 18. Управление организациями социальной сферы (культура, наука, образование, здравоохранение); 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Научная новизна диссертационного исследования.

Диссертационное исследование характеризует развитие теоретических и методических положений, разработку научно-практических мер, определяющих направления совершенствования инструментов и методов управления человеческими ресурсами вуза в целях повышения его конкурентоспособности.

Наибольший научно-практический интерес, по мнению ведущей организации, представляют следующие концептуальные положения работы, содержащие элементы научной новизны:

- автором представлена уточненная концепция «человеческие ресурсы организации» в контексте образовательной среды, что позволяет более точно формулировать подходы к управлению кадрами в высших учебных заведениях, исходя из специфики их деятельности и влияния кадрового потенциала на конкурентоспособность вуза (стр. 16 раздел 1 диссертационной работы);

- в диссертации разработана систематизация принципов управления человеческими ресурсами вузов, которая охватывает четыре ключевые группы: общие, функциональные, морально-этические и социальные принципы. Это дает возможность глубже анализировать и применять комплексные подходы в кадровой политике университетов, способствуя повышению их устойчивости и конкурентоспособности (стр. 45-53 раздел 1 диссертационной работы);

- в работе предложена методика классификации метрик для оценки вклада человеческого потенциала в конкурентоспособность вузов, основанная на разделении эффектов деятельности сотрудников на «прямые» и «косвенные». Данная методика позволяет более эффективно анализировать и оценивать влияние каждого сотрудника на общий успех вуза (стр. 127-136 раздел 3 диссертационной работы);

- автором разработаны рекомендации по созданию комплексной системы управления человеческими ресурсами в вузах, включающей механизмы мотивации, цифровизации кадрового учета и системную поддержку профессионального роста сотрудников, что направлено на повышение эффективности и привлекательности вузов на образовательном рынке (стр. 166-168 раздел 3 диссертационной работы).

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.

Содержащиеся в диссертационной работе выводы и рекомендации направлены на развитие системы управления человеческими ресурсами в вузах с целью повышения их конкурентоспособности. Теоретическая значимость исследования заключается в разработке новых подходов к классификации метрик для оценки человеческого капитала, а также систематизации принципов управления персоналом в образовательной среде. Это расширяет научные представления о роли человеческих ресурсов в повышении качества образования и позиционирования вузов на международном уровне.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения предложенных автором методов и инструментов в управлении персоналом российских и зарубежных высших учебных заведений. Разработанные рекомендации могут быть использованы для улучшения кадровой политики университетов, повышения их привлекательности для абитуриентов и научно-педагогических работников, что будет способствовать развитию национальной системы образования и укреплению позиций российских вузов на международной арене.

Степень обоснованности и достоверность выводов диссертационной работы.

Степень обоснованности и достоверности выводов, сформулированных в диссертации, обеспечивается анализом значительного количества теоретического и практического материала по проблеме. Автор использует широкий круг источников, включая отечественные и зарубежные исследования в области управления человеческими ресурсами и высшего образования. В ходе исследования проанализированы данные социологических опросов среди сотрудников вузов, что придает достоверность выводам относительно текущих практик управления кадрами в университетах.

Методологический аппарат работы построен на основе современных количественных и качественных методов анализа. Использование конкретных статистических данных и опросов сотрудников университетов делает полученные результаты обоснованными и практически применимыми.

Обоснованность выводов также подкреплена достаточным табличным и графическим материалом.

Диссертационная работа Врублевской Марии Викторовны выполнена на высоком научном уровне, в ней представлено разностороннее исследование проблематики управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях. Однако есть несколько замечаний и рекомендаций, которые позволили бы усилить теоретическую и практическую ценность работы:

1. Несмотря на то, что в работе приведена корреляция процента средней заработной платы профессорско-преподавательского состава к средней в экономике региона предприятий (стр. 144-145 текста диссертации), недостаточно раскрыта специфика управления человеческими ресурсами в региональных вузах, что могло бы добавить глубину исследованию, учитывая разнообразие российских учебных заведений и их различия по регионам.

2. При обсуждении влияния международных рейтингов на конкурентоспособность вузов (стр. 121-124 текста диссертации), автору следовало бы уделить больше внимания анализу зарубежных практик управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях, что позволило бы лучше оценить возможность адаптации этих практик к российским условиям. Изучение международных кейсов могло бы показать, какие из них эффективно способствуют улучшению позиций в международных рейтингах и какую роль играют управленческие стратегии в этом процессе. Это позволило бы глубже раскрыть потенциал предложенных рекомендаций.

3. В диссертации присутствуют некоторые излишне общие формулировки в разделе практических рекомендаций (стр. 168 текста диссертации с стр. 19-20 текста автореферата), что может затруднить их непосредственное внедрение в практику без дополнительной проработки конкретных шагов для реализации.

4. Несмотря на обоснованную методику, предложенная классификация метрик для оценки человеческих ресурсов (стр. 127 текста диссертации с стр. 14 текста автореферата) могла бы быть дополнена более подробным обоснованием применения каждого критерия в различных вузах, особенно с учетом их специфики и разнообразия.

Рецензируемая работа отличается высоким уровнем научной проработки, актуальностью тематики и логической структурой. Несмотря на указанные

недостатки, выдвинутые на защиту положения достаточно обоснованы, имеют теоретическую и практическую ценность.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационной работы.

Результаты и выводы, представленные в диссертационной работе Врублевской М. В., обладают значительным практическим потенциалом и могут быть использованы в практике деятельности государственных и частных вузов (в частности, такие, как НИТУ «МИСиС», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Санкт-Петербургский государственный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет и др.), в целях разработки долгосрочной стратегии управления человеческим капиталом, учитывающей современные вызовы и изменения на рынке труда, и повышения своей конкурентоспособности. Университеты могут применять предложенные методики и принципы управления человеческими ресурсами для улучшения качества образовательного процесса, оптимизации кадровой политики и повышения привлекательности для студентов и преподавателей.

Помимо этого, результаты диссертации могут быть использованы научно-исследовательскими институтами и центрами, занимающимися проблематикой управления человеческими ресурсами в образовании (НИУ ВШЭ, РАНХиГС, Институт образования НИУ ВШЭ), в целях дальнейшего изучения и анализа эффективности различных методов управления персоналом в академической среде.

Исследования в данной области могут быть продолжены научными коллективами, занимающимися проблематикой управления человеческими ресурсами, а также теми, кто специализируется на изучении кадровой политики и стратегического менеджмента в образовательной сфере.

Соответствие работы квалификационным требованиям.

Представленная диссертационная работа является самостоятельным, завершенным научным исследованием, автор которой владеет методами научного анализа, обладает достаточной зрелостью для решения сложных теоретических проблем. Согласно актуальности выбранной темы, научной новизне авторского подхода к проблеме, теоретической и практической значимости, диссертация

Врублевской Марии Викторовны «Методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности» соответствует требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней в Национальном исследовательском технологическом университете МИСИС», предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Врублевская Мария Викторовна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Диссертация, автореферат и отзыв на них обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Менеджмент и сервис» федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» (протокол №3 от «17» октября 2024 г.).

Заведующая кафедрой
«Менеджмент и сервис»
ФГАОУ ВО «ОмГТУ»
Д.Э.Н., доцент



Яковлева

Елена Владимировна

17.10.24.

Подпись	<u>Яковлева Е.В.</u>
Заверяю:	
Ученый секретарь университета	
<u>А.Ф. Немцова</u>	А.Ф. Немцова