

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ

по защите диссертации Врублевской Марии Викторовны
«Методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности»,
представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по
специальности 5.2.6. Менеджмент

Диссертация принята к защите Диссертационным советом НИТУ МИСИС
24.06.2024, протокол №21.

Диссертация «Методическое обеспечение системы управления человеческими
ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его
конкурентоспособности» выполнена в федеральном государственном автономном
образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский
политехнический университет Петра Великого» в Высшей школе
производственного менеджмента.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор, директор
Высшей школы производственного менеджмента ФГАОУ ВО «Санкт-
Петербургский политехнический университет Петра Великого» Калинина Ольга
Владимировна.

Экспертная комиссия утверждена Диссертационным советом НИТУ МИСИС
(протокол №22 от 09.09.2024г.) в составе:

1. Толстых Татьяна Олеговна – д.э.н., профессор кафедры индустриальной
стратегии НИТУ МИСИС – председатель комиссии;
2. Шмелева Надежда Васильевна – д.э.н., профессор кафедры цифрового
менеджмента и инноватики НИТУ МИСИС НИТУ МИСИС;
3. Фирова Ирина Павловна – д.э.н., профессор кафедры менеджмента и
экономики спорта ФГБОУ ВО «Национальный государственный Университет
физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург»;
4. Фоменко Наталья Михайловна – д.э.н., профессор кафедры теории
менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова»;
5. Яшин Сергей Николаевич – д.э.н., заведующий кафедрой менеджмента и
государственного управления ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».

В качестве ведущей организации утверждено федеральное государственное
автономное образовательное учреждение высшего образования «Научно-
исследовательский институт «Омский государственный технический
университет», г. Омск.

Экспертная комиссия отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обогащающая методологию управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях, которая учитывает современные вызовы и особенности образовательной среды;

обосновано, что управление человеческими ресурсами является ключевым фактором повышения конкурентоспособности высших учебных заведений в условиях цифровизации и глобализации;

разработана научная методология оценки и управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях, основанная на системе метрик для оценки вклада каждого сотрудника в конкурентоспособность вуза, которая учитывает прямые и косвенные эффекты деятельности сотрудников, что позволяет более точно измерять их вклад в развитие университета и оптимизировать кадровую политику, а также дает возможность вузам эффективно планировать кадровые ресурсы, повышать качество образовательного процесса и укреплять позиции в международных рейтингах;

предложены:

подход, ориентированный на комплексную систему управления кадрами в вузах, которая интегрирует стратегические и операционные аспекты управления, учитывая как внутренние, так и внешние факторы, а также позволяющий создавать более гибкие и адаптивные системы управления человеческими ресурсами, которые соответствуют изменяющимся требованиям образовательного рынка и обеспечивают устойчивое развитие вуза;

систематизированный подход к трансформации методов управления человеческими ресурсами, направленный на адаптацию кадровой политики к новым вызовам в условиях цифровой трансформации и глобальной конкуренции, который позволяет вузам эффективно управлять человеческими ресурсами, минимизировать риски профессионального выгорания и стимулировать сотрудников к достижению высоких результатов;

доказана прямая взаимосвязь между эффективностью управления человеческими ресурсами и успешностью вуза на образовательном рынке;

введена система принципов управления кадрами, которые способствуют повышению мотивации сотрудников, их вовлеченности в учебный процесс, а также совершенствованию профессиональных навыков, что, в свою очередь, улучшает качество образовательных услуг и научной активности.

Теоретическая значимость и новизна исследования:

доказаны положения, расширяющие представления об управлении человеческими ресурсами в системе высшего образования, об оценке вклада кадрового потенциала в конкурентоспособность вузов, что позволяет пересмотреть

и модернизировать существующие модели управления персоналом в условиях современного образовательного рынка;

применительно к проблематике диссертационного исследования результативно (т.е. с получением обладающих научной новизной результатов) использованы: структурно-междисциплинарный подход – при разработке теоретического базиса и формировании концепции управления человеческими ресурсами в вузах, учитывая как образовательные, так и управленческие аспекты; методы анализа и синтеза – для выявления закономерностей и взаимосвязей в системе управления кадрами в образовательной среде, что позволило обосновать ключевые факторы, влияющие на конкурентоспособность вузов; системный подход – для изучения механизма влияния управления человеческими ресурсами на конкурентоспособность высших учебных заведений; метод систематизации и классификации – для определения основных принципов управления человеческими ресурсами вуза, что позволило создать структурированную модель кадрового управления; метод статистического анализа – для оценки кадрового потенциала системы высшего образования; метод сравнительного анализа – для сравнения отечественного и зарубежного опыта управления человеческими ресурсами в вузах, что позволило выявить лучшие практики и адаптировать их к российским условиям; методы корреляционного и регрессионного анализа – для выявления зависимостей между параметрами эффективности человеческих ресурсов и их влияния на конкурентоспособность вуза;

выявлены ключевые тенденции в области управления человеческими ресурсами в образовательной среде, которые оказывают наибольшее влияние на конкурентоспособность вузов;

предложен концептуальный подход к трансформации управления кадрами, который учитывает современные вызовы и возможности, такие как цифровизация образовательных процессов и глобализация рынка труда;

сформирован комплекс рекомендаций, включающий инструменты и методы, позволяющие вузам не только адаптироваться к изменяющимся условиям, но и активно развиваться, повышая качество образовательных услуг и научно-исследовательской деятельности.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены в управленческую деятельность высших учебных заведений:

инструменты и методики для оптимизации системы управления человеческими ресурсами, которые включают комплекс метрик для оценки вклада сотрудников, которые позволяют более точно оценивать эффективность их

деятельности и, на основе этого, разрабатывать стратегии мотивации и профессионального развития;

рекомендации по внедрению современных инструментов управления, таких как цифровые платформы для мониторинга и оценки деятельности сотрудников, программы профессионального роста и системы мотивации, ориентированные на развитие компетенций и инновационную активность;

определены ключевые факторы, влияющие на эффективность управления человеческими ресурсами в образовательной среде, такие как мотивация сотрудников, их профессиональное развитие, внедрение цифровых инструментов управления и социально-психологический климат в коллективе, которые формируют основу для разработки стратегических рекомендаций по улучшению кадровой политики вузов;

создана система практических рекомендаций по выработке стратегии развития человеческого капитала относительно сегментации по диапазонам индекса развития человеческого капитала, включающая рекрутинг на новые направления и точки роста, развитие и привлечение компетенций мирового класса, мероприятия по увеличению представленности в мировых экспертных сообществах, мероприятия по развитию корпоративной культуры, создание условий для раскрытия человеческого потенциала, предоставление возможностей для самореализации сотрудников и наращивание компетенций по лидерским направлениям, рекрутинг компетенций на приоритетные направления, мероприятия по усилению hr-бренда организации и формированию корпоративной культуры, которая позволяет вузам более эффективно использовать кадровый потенциал и повышать уровень образовательных услуг;

представлены инновационные подходы к оценке репутационного и человеческого капитала университетов, как драйверов развития и увеличения добавленной стоимости бренда организации.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теоретические положения диссертационной работы основываются на глубоком анализе существующих источников, что подтверждает объективность выводов и рекомендаций, представленных в работе на проверяемых сведениях, полученных в процессе исследования, и согласуются с опубликованными данными по теме диссертации;

идея диссертации базируется на комплексном анализе существенного числа эмпирико-теоретических трудов по изучаемой и междисциплинарным проблемам, направленным на совершенствование управления человеческими ресурсами в образовательной среде, которые включают в себя широкий круг источников, охватывающих теорию управления, педагогическую науку, экономику и

социологию, что позволяет дать комплексную оценку современному состоянию и перспективам управления кадрами в вузах;

использованы анализ и сравнительные оценки авторских данных и данных отечественных и зарубежных исследователей в области управления человеческими ресурсами, что позволило сопоставить российские и международные подходы к кадровой политике, что дало возможность выявить лучшие практики и адаптировать их для внедрения в российские вузы с учетом национальной специфики и требований;

использованы современные методики сбора и обработки данных, такие как социологические опросы, анкетирование сотрудников вузов, статистический анализ данных о кадровом потенциале и уровне конкурентоспособности образовательных учреждений, а также методы анализа больших данных (Data Mining) и корреляционного анализа для выявления взаимосвязей между кадровыми показателями и успехом вуза в образовательной среде, применение которых позволило повысить объективность и достоверность полученных результатов, а также сделать выводы, которые можно эффективно использовать на практике;

полученные новые научные результаты внутренне непротиворечивы и доведены до конкретных рекомендаций, принятых к использованию руководством высших учебных заведений в долгосрочной перспективе.

Личный вклад соискателя состоит:

во включенном участии автора на всех этапах подготовки диссертационной работы, разработке теоретических и методических положений, практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности; *формировании* теоретико-методической платформы исследования, постановке научной идеи, цели и задач исследования, определении методов решения исследовательских задач; в *получении* исходных данных о состоянии и тенденциях управления человеческими ресурсами российских и зарубежных вузов; в *разработке*, апробации и внедрении рекомендаций для высших учебных заведений; в *апробации* результатов исследования на всероссийских и международных научно-практических отраслевых конференциях, форумах и семинарах.

Результаты опубликованы в 14 работах, из которых 6 – в изданиях, входящих в перечень ВАК РФ, 1 - в базе Scopus; 7 – в РИНЦ.

Пункт 2.6 Положения о порядке присуждения ученых степеней в НИТУ МИСИС соискателем ученой степени не нарушен. В диссертации отсутствуют недобросовестные заимствования и недостоверные сведения об опубликованных соискателем работах, в которых изложены основные научные результаты.

Диссертация Врублевской Марии Викторовны соответствует критериям раздела 2 Положения о порядке присуждения ученых степеней в НИТУ МИСИС,

так как в ней на основании выполненных автором исследований решена научная проблема развития методологии управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения в целях повышения его конкурентоспособности. Диссертационное исследование содержит новые научные результаты и положения, применение которых вносит значительный вклад в развитие теории и методологии управления образовательными организациями.

Экспертная комиссия приняла решение Врублевской Марии Викторовны присудить ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Результаты голосования: при проведении тайного голосования экспертная комиссия в составе __5__ человек, участвовавших в заседании, из 5 человек, входящих в состав комиссии, проголосовала: за _5_, против _0_, недействительных бюллетеней _0__.

Председатель Экспертной комиссии



Т.О. Толстых

15.11.2024 г.