

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор ФГБОУ ВО  
«Государственный университет  
управления»

д.э.н., профессор

К.В. Екимова

« 29 » *января* 2020 г.



### **ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет управления» на диссертацию Вольской Татьяны Евгеньевны на тему «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий», представленной в диссертационный совет Д 224.008.01 при ФГБУ «ВНИИтруда» Минтруда России на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)**

**Актуальность темы исследования** определяется, *во-первых*, ключевой ролью высшей школы в современном общественном развитии, нацеленном на построение инновационной экономики, процессах перехода к обществу знаний, и в связи с этим поиском путей повышения эффективности и результативности выполнения системой высшего образования поставленных перед ней задач; *во-вторых*, кардинально изменившимися организационными и социально-экономическими условиями функционирования системы высшего образования, в том числе детерминированными появлением новых информационно-коммуникационных технологий, а также социально-экономических механизмов, которые существенным образом повлияли на трудовую деятельность работников вуза и на процессы управления их трудом, что потребовало проведения скрупулезного теоретического анализа; *в-третьих*, значимостью изучения положительного опыта вузов, добившихся существенного повышения эффективности управления трудом их работников за счет внедрения

цифровых информационно-коммуникационных, а также перспективных социально-экономических (рейтингование, KPI и пр.) технологий; *в-четвертых*, необходимостью нахождения путей решения проблем практического и теоретического характера, возникающих при внедрении указанных технологий в процессы управления трудом работников вуза; важностью проведения научно обоснованных расчетов эффективности применения новых технологий в управлении трудом работников вуза; *в-пятых*, изменениями квалификационных и компетентностных требований, предъявляемых к персоналу вуза в связи с изменившимися условиями общественного развития и внедрением новых технологий управления трудом в данных организациях.

Разработка темы применения современных технологий в управлении трудом работников вуза позволяет определить наиболее перспективные из этих технологий, обосновать их эффективность и результативность при внедрении, что, в конечном итоге, отразится в позитивных качественных изменениях функционирования высшей школы.

Исследование проблемы совершенствования управления трудом работников вуза на базе современных технологий и в ракурсе комплексного изучения еще не проводилось. Актуальным является и разработка методик расчета эффективности управления трудом работников вуза при введении ряда перспективных технологий.

Перечисленные проблемы свидетельствует об актуальности, теоретической и практической значимости выбранной Вольской Татьяной Евгеньевной темы диссертационного исследования.

**Содержание, структура диссертации** соответствуют цели исследования - разработать эффективную модель управления трудом работников вуза, основанную на перспективных организационных и социально-экономических технологиях, отвечающую современным условиям и способную решать задачи, поставленные перед российским высшим образованием.

**Внутреннее единство и структура** работы обусловлены целью, задачами, объектом и предметом исследования. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы (187 наименований) и 18 приложений.

Во *введении* (с.3-11) обосновывается актуальность темы исследования, раскрываются степень ее научной разработанности, цель, задачи, объект и предмет исследования, его теоретические и методологические основы, эмпирическая база, формулируются положения научной новизны, а также теоретические и практические результаты исследования.

В *первой главе диссертации* «Теоретико-методологические основы управления трудом работников вуза» (с.12-69) соискатель, опираясь на существующие теоретико-методологические парадигмы управления трудом работников (экономико-технологическую, социально-психологическую, гуманистическую, синтетическую) (с.12-13, 27), обосновывает необходимость формирования новой парадигмы, которая должна быть акцентирована на работнике, занятом преимущественно умственным трудом (с.29). В этой же главе автор раскрывает содержание и специфику труда работников вуза (с.29-43), уточняет и развивает содержание понятия «управление трудом работников высшего учебного заведения», выделяет структуру такого управления, а также анализирует технологии управления данным трудом в ракурсе соотношения зарубежного и отечественного опыта.

Во *второй главе диссертации* «Современные организационные технологии в системе управления трудом работников вуза» (с.70-107) соискателем произведена оценка современных перспективных организационных технологий управления трудом работников вуза. В частности, обобщен опыт использования цифровых (дигитальных) информационно-коммуникационных технологий в управлении трудом работников вуза на примере опыта ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт (государственный университет)» (МФТИ) (с.80-82); выявлены риски, связанные с применением таких технологий (с.91-92); представлены результаты применения технологии проектного управления трудом работников вуза на примере МФТИ как участника Проекта «5-100» (с.92-107); определены сложности и перспективы использования технологии международного рекрутинга в управлении трудом работников вуза (с.108-124).

В *третьей главе диссертации* «Совершенствование механизмов оценки и стимулирования труда работников вуза на основе современных социально-экономических технологий» (с.125-167) раскрыты базисные направления такого совершенствования: использование технологий КРІ и рейтингования в оценке и стимулировании труда работников вуза (с.125-146); определены условия применения профессиональных стандартов как фактора повышения эффективности управления трудом работников вуза (с.147-159); разработаны практические рекомендации по совершенствованию управления трудом работников вуза на основе современных технологий (с.160-167).

В *заключении* сформулированы основные выводы, предложения практического характера, подчеркивающие научную новизну и значимость проведенного исследования (с.168-174).

**Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации,** основывается на: фундаментальных положениях экономической теории, экономики труда, теории управления, а также на концептуальных разработках зарубежных и отечественных исследователей, в которых раскрываются содержание и особенности ряда современных организационных и социально-экономических технологий; использовании международных (в частности, ООН, Международной Организации Труда /МОТ/, ОЭСР, ЕС, СНГ), а также российских (федеральных, субъектов Российской Федерации, ведомственных, локальных) нормативных правовых актов и документов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений в сфере высшего образования; применении широкой эмпирической базы (статистические данные, иные материалы, представленные на официальных Web-сайтах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики, ряда зарубежных и российских вузов); результатах опросов по теме исследования штатных сотрудников МФТИ, проведенных лично автором.

Применение научной методологии в ходе написания работы, а также практическая апробация ее результатов подтверждают достоверность и обоснованность выводов, положений и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании.

**Научная новизна** диссертационного исследования состоит в обосновании теоретико-методологической модели управления трудом работников вуза и разработке методических и практических рекомендаций по внедрению современных перспективных организационных и социально-экономических технологий в управление трудом работников вуза.

**Существенные научные положения, теоретико-методологические и практические результаты, выносимые на защиту, включают:**

1. В связи с переходом к построению общества знаний и бурными процессами цифровизации всех сфер общественной жизни аргументирована необходимость формирования дигитальной теоретико-методологической парадигмы управления трудом работников вуза; сформулированы основные положения данной парадигмы: ориентированность на особую роль работника как источника интеллектуального капитала вуза; управление трудом на основе управления знаниями; дигитализация управления трудом; использование се-

тевой модели управления трудом (с.26-29). Предлагаемая парадигма содержательно меняет модель управления трудом работников вуза, акцентируя внимание на принципиально важных задачах развития современной высшей школы.

2. Установлена и раскрыта причинно-следственная связь между построением в вузе единого информационного пространства, внедрением дигитальных информационно-коммуникационных технологий и повышением организационной и экономической эффективности управления трудом работников вуза (с.70-91). Раскрыты основные риски внедрения дигитальных информационно-коммуникационных технологий в управление трудом работников вуза, прежде всего, риски сокращения численности работников вузов. Данные выводы позволят вузам повышать эффективность управления трудом работников, адекватно реагируя на связанные с дигитализацией риски персонала.

3. Определено, что основная сложность оценки труда профессорско-преподавательских и научных работников вуза заключается в отсутствии адекватных механизмов оценки результатов их творческого труда, в связи с этим предложены механизмы оценки и стимулирования труда работников вуза, основанные на использовании технологий КРІ и рейтингования (с.125-146). Достоинством предложенных механизмов является возможность учета при оценке творческих и инновационных результатов труда работников вуза.

4. Конкретизированы условия внедрения в вузы профессиональных стандартов с целью повышения эффективности управления трудом работников вуза; разработан комплекс мер, обеспечивающих эффективность внедрения профессиональных стандартов и затрагивающих все функциональные подсистемы управления трудом работников в вузе: рекрутинг, мотивация и стимулирование труда, оценка труда, организация труда работников вуза (с.147-159). Комплексность и системность данных мер является главным, но не единственным достоинством, отличающим его от других подходов.

5. Разработана модель управления трудом работников вуза на основе дигитальной парадигмы, обеспечивающая реализацию целей развития российского высшего образования, новизна которой обусловлена использованием инновационных, прежде всего, проектных и информационно-коммуникационных управленческих технологий (с.108-124, 160-164). Разработан ряд научно-обоснованных рекомендаций по внедрению и использованию предложенной модели управления трудом работников в вузе (165-167). Полагаем, реализация предложенной модели позволит повысить эффективность управления трудом работников вузов.

Диссертация отличается новизной, оригинальной постановкой проблем, нацелена на практическое решение возникающих в данной области проблем.

**Теоретическая значимость результатов** диссертационного исследования заключается в том, что выводы автора: уточняют и развивают концептуальные основы экономики труда (ее категориально-понятийный аппарат, в частности, базовые понятия «труд», «управление трудом», «особенности труда работника вуза», «управление трудом работников вуза»); формулируют общие положения дигитальной парадигмы управления трудом; раскрывают модель управления трудом работников вуза в рамках новой дигитальной парадигмы; обосновывают на основе соответствующих авторских расчетов эффективность применения ряда перспективных организационных (в частности, цифровых информационно-коммуникационных) и социально-экономических (проектного управления, технологий КРІ и рейтингования) технологий в управлении трудом работников вуза; аргументируют преимущества повременно-индивидуальной формы оплаты труда представителей профессорско-преподавательского состава в связи с траекторией их карьерного роста.

**Практическая значимость** диссертационного исследования определяется тем, что разработанные авторские методики, касающиеся проектного управления в вузе, внедрения международного рекрутинга, профстандартов, новых технологий оценки и стимулирования труда работников вузов нацелены на их практическое применение. Кроме того, в работе представлены практические рекомендации по внедрению информационно-коммуникационных технологий в управление трудом работников вуза.

Методики и рекомендации уже нашли применение в ряде вузов, в частности, в ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт (государственный университет)» (МФТИ), ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», ФГАОУ «Тюменский государственный университет».

Результаты проведенного исследования могут быть использованы при разработке ряда нормативных правовых актов, принятии управленческих решений (что было реализовано в МФТИ), чтении курсов лекций по экономической теории, экономике труда, теории управления, теории организаций для студентов и аспирантов экономических специальностей (что имело место в АНО «Институт деловой карьеры»)

### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Диссертационное исследование выполнено в соответствии с паспортом специальности ВАК РФ 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), а именно: 5.6 (стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства); 5.7 (проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; мобильность кадров); 5.9 (производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью).

### **Личный вклад соискателя в науку.**

Автором лично проводился сбор первичной информации, ее анализ, отбор необходимых методов и инструментария исследования, последующая их апробация. Автором был лично организован и проведен опрос сотрудников МФТИ по теме исследования.

Результаты исследования нашли отражение в статьях и других изданиях, подготовленных для публикации автором самостоятельно.

Диссертация содержит новые научные результаты и практические рекомендации, сформулированные автором самостоятельно и выдвигаемые для публичной защиты.

Выше перечисленное свидетельствует о личном вкладе автора в развитие теории и в научно-практическое обеспечение совершенствования управления трудом в вузе на базе современных организационных и социально-экономических технологий.

### **Замечания и недостатки.**

Несмотря на содержательность, высокий уровень качества диссертации, следует отметить некоторые положения, которые, как представляется, имеют дискуссионный характер.

1. В работе много говорится о Проекте «5-100», но нет ответа на один из главных вопросов: как реализация данного Проекта отразилась на заработной плате профессорско-преподавательского состава и научных работников вузов, участвующих в этом Проекте.

2. Не показана в работе и динамика заработной платы профессорско-преподавательского состава и научных работников, по меньшей мере, за тот период, когда стали вводиться перспективные технологии управления трудом работников вузов, участвующих в Проекте «5-100».

3. Автор, раскрывая основные риски внедрения дигитальных информационно-коммуникационных технологий в управление трудом работников вуза, не показал, каким образом в вузе можно количественно и качественно оценить данные риски, и, что самое главное, не предложил инструменты управления данными рисками.

4. Модель заработной платы, предложенная автором в заключительной части работы, противоречит моделям рейтингования и КРІ, о которых написано в предыдущих частях исследования.

5. Нет четкого вывода автора и по поводу перспектив сохранения существующей численности и, самое главное, качественного состава персонала вуза при активном внедрении, например, искусственного интеллекта. В частности, можно ли сократить в связи с этим численность персонала отдела кадров, иных административных структур, не изменяя при этом численность профессорско-преподавательского состава и научных работников?

В то же время следует отметить, что сделанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования.

#### **Общий вывод по диссертационному исследованию.**

Диссертация Вольской Татьяны Евгеньевны представляет собой самостоятельную и завершенную научно-квалификационную работу, обладающую научной новизной, теоретической и практической значимостью, в которой содержится решение актуальной задачи - предложена модель управления трудом работников вуза на основе современных перспективных организационных и социально-экономических технологий. В ней изложены научные выводы, свидетельствующие о личном вкладе соискателя в область экономики труда.

Оформление диссертации и автореферата соответствует официально предъявляемым требованиям. Текст автореферата и опубликованные работы соответствуют материалам диссертации. По теме диссертации опубликовано 9 научных работ, общим объемом 9,9 п.л., в том числе 5 статей в научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо результатов без ссылки на автора и (или) источник. Цитирование сопровождается ссылками, выполненными в соответствии с официально установленными требованиями.



Диссертационная работа **Вольской Татьяны Евгеньевны** соответствует требованиям п.9 и п.14 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842 (ред. от 01.10.2018) «О порядке присуждения ученых степеней» (вместе с «Положением о присуждении ученых степеней»), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Соискатель **Вольская Татьяна Евгеньевна** заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Отзыв на диссертацию Вольской Татьяны Евгеньевны «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий» подготовлен доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО ГУУ Митрофановой Еленой Александровной.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры «Управление персоналом» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет управления» от 16 января 2020 г., протокол № 7.

Заведующий кафедрой  
«Управление персоналом»,  
кандидат экономических наук,  
доцент



Р.А. Ашурбеков

Подпись *Ашурбеков* заверяю:  
Ученый секретарь  
Ученого совета ГУУ  
д.э.н., профессор *М.А. Мухоморова*

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Государственный университет управления".  
109542, г.Москва, Рязанский проспект, 99. Телефон/факс: +7 (495) 377-89-14.  
Адрес электронной почты: inf@guu.ru