

В Диссертационный совет Д 224.008.01 при Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

### Отзыв

**официального оппонента, доктора экономических наук, профессора Гуськовой Ирины Владимировны на диссертацию Вольской Татьяны Евгеньевны на тему: «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)**

*Актуальность темы исследования.* Благодаря широкому распространению новых организационных и социально-экономических технологий управление трудовой деятельностью работников, в том числе штатных специалистов организаций высшего профессионального образования, выходит на качественно новый уровень. Говоря об этих технологиях, то есть инструментах, методах, положенных в основание того или иного управленческого решения, важно понимать, что их применение дает вузу неоспоримые конкурентные преимущества. Во-первых, это повышение качества принимаемых управленческих решений, в том числе направленных на управление трудом в вузе. Во-вторых, возрастание эффективности управления трудом персонала вуза за счет, в частности, сокращения трудозатрат на выполнение рутинных операций, совершенствования систем оценки, стимулирования и оплаты труда. В-третьих, наиболее полное раскрытие творческого потенциала работников вуза, наращивание его интеллектуального потенциала, и, тем самым, успешное решение задач, обусловленных переходом к обществу знаний, где ведущая роль отводится системе высшего профессионального образования. В связи с этим важно изучать новые организационные и социально-экономические технологии, способные кардинальным образом изменить процессы управления трудом в вузе, повысить эффективность его функционирования.

В то же время использование новых организационных и социально-экономических технологий (цифровых /дигитальных/ информационно-коммуникационных технологий, технологий проектного управления, международного академического рекрутинга, технологий КРІ, рейтингования, профессиональных стандартов и пр.) в управлении трудом работников вуза осложнено рядом вызовов и рисков. Среди последних выделим неравные воз-

возможности для введения новых технологий в вузах, ограниченность их ресурсов, особая сложность определения объективных критериев оценки результатов трудовой деятельности представителей профессорско-преподавательского состава (ППС) и научно-педагогических работников (НПР), и, соответственно, справедливого их вознаграждения, риски сокращения основного персонала вуза, например, по мере все более широкого применения цифровых технологий и т.д.

Изложенное обуславливает актуальность выбранной диссертантом темы исследования. Необходимость изучения данной темы диктуется важностью анализа положительного опыта вузов, добившихся заметного повышения уровня эффективности управления трудом за счет внедрения новых информационно-коммуникационных и социально-экономических технологий, а также значимостью нахождения путей эффективного преодоления ряда сложностей практического и теоретического характера, возникающих при внедрении указанных технологий в процессы управления трудом работников вуза, определением дальнейшего развития указанных технологий и их применения в управлении трудом в вузе.

Отмеченное позволяет констатировать теоретическую и практическую значимость проблематики, исследуемой в диссертации Т.Е. Вольской. Те аспекты, которая она поднимает в своей работе, недостаточно изучены в экономической литературе и требуют анализа в ракурсе экономики труда.

**Оценка содержания и обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций.** Работу отличает четкая логика изложения материала. Во введении раскрыта актуальность изучаемой темы, точно сформулированы цели и задачи, объект и предмет исследования, а также применяемая научная методология, позволяющая автору сформулировать обоснованные выводы. Аргументируя результаты диссертационного исследования, Т.Е. Вольская опирается на базисные наработки экономической науки, представленные в трудах отечественных и зарубежных исследователей, на положения, содержащиеся в международных и отечественных нормативных правовых актах и документах, касающихся анализируемой тематики, на богатый эмпирический материал, в том числе полученный и лично автором.

Так, в первой главе работы «Теоретико-методологические основы управления трудом работников вуза» (с.12-69) автор, анализируя прежние парадигмы управления трудом, исходя из реалий и задач сегодняшнего дня, учитывая накопленный к настоящему времени опыт зарубежных и отечественных организаций высшего образования, аргументирует необходимость построения новой дигитальной парадигмы управления трудом работников вуза. В качестве обоснования необходимости построения данной парадигмы

Т.Е. Вольская ссылается на кардинально изменившиеся условия управления таким трудом ввиду появления дигитальных информационно-коммуникационных технологий.

В данной главе уточняется и используемый категориально-понятийный аппарат (с.29-43), в частности, дается разъяснение понятиям «управление трудом», «управление трудом работников вуза»; выделяются особенности труда основного персонала вуза, а также управления таким трудом. В качестве обоснования основных выводов по данной главе автор использует помимо теоретико-методологических наработок, практический опыт ряда российских и зарубежных вузов, собственный опыт работы в высшей школе.

Во второй главе работы «Современные организационные технологии в системе управления трудом работников вуза» (с.70-107) аргументируется необходимость широкого использования дигитальных технологий в управлении трудом работников вуза. Для подтверждения этого вывода автор производит расчет трудоемкости работ, выполняемых в течение 2018 года сотрудниками Управления по работе с персоналом в МФТИ, на основе хронометража выполнения данных работ с учетом дигитальных информационно-коммуникационных технологий (с.78-83).

Кроме того, в данной главе обосновывается эффективность проектного управления трудом работников вуза (с.92-108). В частности, в работе приведены данные, подтверждающие эффективность такого управления на примере МФТИ как участника Проекта «5-100». Автор также прибегает для обоснования этой идеи к эмпирическому (в частности, статистическому) материалу, позволяющему аргументировать эффективность проектного управления.

Выводы относительно применения технологии международного рекрутинга в управлении трудом работников вуза (с.108-125) подкреплены данными на примере МФТИ, а также ряда других вузов. В частности, представлены результаты сравнительного анализа условий и элементов организации труда представителей ППС и НПП в Калифорнийском университете в Лос-Анджелесе (UCLA) и в российских вузах (с.124-125).

Важное место в диссертации уделено совершенствованию механизмов оценки, стимулирования и оплаты труда работников вуза на основе современных социально-экономических технологий, чему непосредственно посвящена третья глава (с.126-167). Автор проводит сравнение методик КРІ и рейтингования, опираясь на эмпирические данные и собственные наработки; выводы, сформулированные в этой главе диссертации, подкреплены расчетами (например, произведены расчеты КРІ по позиции «формирование кадрового резерва руководящего состава МФТИ», по ключевым показателям

деятельности сотрудников кафедр, расчеты рейтинга ППС и НПР на основе разработанных автором показателей).

Отметим, что обоснованность научных положений, выводов, рекомендаций диссертации подтверждает и их апробация в ряде российских вузов (МФТИ, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», ФГАОУ «Тюменский государственный университет»).

Анализ содержания работы в целом позволяет сделать вывод о научной аргументированности выводов и рекомендаций, их подтверждении доказанными положениями экономической теории, экономики труда, эконометрическими выкладками, полученными, в том числе лично соискателем, широкой базой статических данных.

*Основные положения, содержащие научную новизну и имеющие теоретическую и практическую значимость.* Научная новизна диссертационного исследования заключается в обосновании новой дигитальной концепции управления трудом, в которой значительное место отведено обеспечению эффективности управления трудом работников благодаря внедрению новых организационных и социально-экономических технологий, что было проанализировано на примере управления трудом работников российских организаций высшего профессионального образования. Это позволило автору сформулировать ряд оригинальных положений, заключающих в себе основные научные результаты диссертации, характеризующие новизной, теоретической и практической значимостью, прежде всего, для управления трудом основного персонала учреждений отечественной высшей школы:

1. Сформулированы общие положения дигитальной парадигмы управления трудом работников, которая была конкретизирована применительно к управлению трудом работников вуза. Так, было обосновано, что дигитальная парадигма с ее интенцией на ведущую роль специалистов интеллектуального труда представляет именно данных работников в качестве источника интеллектуального капитала вуза, а управление их трудом рассматривает как управление знаниями; помимо этого в качестве черт данной парадигмы названы: включенность в объекты управления трудом работников социотехнических (антропотехнических) систем; дигитализация процессов управления трудом работников (с.26-30). При этом соискателем конкретизирована дефиниция «управление трудом работников», в частности, раскрыта его процессуальная сторона как особого вида управленческой деятельности, а также содержательная сторона - в качестве системы управления (с.30-32).

2. Аргументировано повышение уровня эффективности управления трудом персонала организации высшего профессионального образования в результате формирования в ней единого информационного пространства,

внедрения цифровых информационно-коммуникационных технологий (с.70-91). В связи с этим соискателем эконометрическим методом (путем хронометража временных затрат на выполнение ряда рабочих операций штатными сотрудниками вуза) определена организационная эффективность от внедрения данных технологий. Одновременно с этим автор выявлены основные вызовы и риски цифровизации управления трудом работников вуза, среди которых обращено особое внимание на риски сокращения штата основного персонала учреждения высшей школы, перевода представителей ППС и НПР на неполную ставку.

3. На основе комплексного анализа результатов реализации Проекта «5-100», которым охвачен ряд отечественных вузов, аргументирован тезис о возможности и целесообразности проектного управления трудом персонала организации высшего профессионального образования (с.92-107). Автор обосновывает и подтверждает эффективность проектного управления, так как данная модель управления позволяет: сконцентрировать ресурсы вуза на приоритетных направлениях его стратегического развития; более быстро внедрять перспективные технологии в управление трудов работников вуза; планомерно совершенствовать уровень квалификации и компетенций работников вуза; формировать гибкую модель управления внутри вуза (например, сетевую структуру управления трудовой деятельностью с опорой на большую самостоятельность коллективов структурных подразделений вуза); сконцентрировать внимание на командном, творческом решении уникальных задач, стоящих перед вузом.

4. Выявлен экономический потенциал применения социально-экономических технологий КРІ и рейтингования, дополненных использованием информационно-аналитической системы вуза (с.125-146). В частности, обоснованы возможность и необходимость применения указанных технологий в качестве механизмов оценки, стимулирования и оплаты труда работников организации высшего профессионального образования. Вместе с тем соискателем обобщен, как позитивный, так и негативный опыт применения данных технологий в ряде отечественных учреждений высшей школы.

5. Определены условия, необходимые для внедрения профессиональных стандартов с целью повышения степени эффективности управления трудом работников вуза (с.148-158). Соискателем обосновано, что указанный процесс должен быть сопряжен с формированием новой модели профессиональной деятельности представителей ППС и НПР, обладающих должным уровнем квалификации и адекватными личностными качествами, а также с радикальным обновлением действующих систем повышения уровня квалификации кадров, оценки, стимулирования и оплаты их труда.

6. Разработана модель управления трудом работников вуза на базе цифровой парадигмы, модель, позволяющая решить задачи, стоящие перед современным российским высшим образованием (с.108-124, 160-164). В числе механизмов этой модели: проектное управление трудом работников вуза, цифровая основа такого управления, широкое использование технологий международного академического рекрутинга в подборе и отборе основного персонала вуза, КРІ и рейтингования в оценке, стимулировании и оплате труда работников вуза.

В качестве элементов новизны следует особо отметить и предложения соискателя по совершенствованию системы оплаты труда работников вуза, разработке и принятию мер (в том числе в области пенсионного обеспечения) по усилению степени их социальной защищенности (165-167).

Таким образом, проведенный анализ работы показал, что в ней содержатся много элементов новизны, и она имеет теоретическое и практическое значение.

*Дискуссионные вопросы и замечания.* Отмечая актуальность диссертационного исследования, теоретико-методологическую новизну и практическую значимость предложений соискателя, следует обратить внимание и на ряд позиций, которые, на наш взгляд, требуют уточнения и дополнительной аргументации.

1. В 2020 году по плану должен завершиться Проект «5-100». Автор много пишет об эффективности проектного управления трудом работников вуза, но при этом обходит вниманием следующий факт: несмотря на существенную финансовую и пр. поддержку со стороны государства, ни один из российских университетов, получивших субсидию в рамках этого Проекта, не занял места в первой сотне ведущих мировых университетов. Представляется, чтобы решить эту проблему, надо сосредоточиться на коренной перестройке процессов управления трудом в вузе, начиная от расчета учебной и научной нагрузки преподавателей и научных работников, системы оплаты их труда, и заканчивая мероприятиями по формированию высокой научной репутации вуза. Внедрением только передовых технологий здесь не обойтись.

2. В работе мало внимания было уделено проблеме организации труда работников вуза (в частности, ППС и НПР). В частности, как эффективно совместить в их деятельности педагогический труд и научно-исследовательскую деятельность. В работе об этом говорится явно недостаточно.

3. В настоящее время среди возможных проявлений социально-экономического расслоения общества выделяют так называемые «салаariat» и «прекариат». Речь идет, во-первых, о получателях стабильной, постоянно

индексируемой заработной платы со всеми вытекающими отсюда позитивными последствиями для этой группы работников, и, во-вторых, о работниках с нестабильным, негарантированным доходом, временной или частичной занятостью, низким уровнем социальной защищенности. В диссертационном исследовании указанный аспект, на наш взгляд, остался без должного внимания соискателя. Спрашивается, к какой социально-экономической группе общества корректно относить современных представителей основного персонала организаций высшего профессионального образования - к «сalaria-тату» или «прекариату», как не допустить возможную «прекаризацию» указанных лиц?

Представленные дискуссионные вопросы и замечания не влияют на общую положительную оценку диссертации, теоретико-методологическую и практическую значимость авторских рекомендаций по совершенствованию управления трудом работников вуза на основе новых организационных и социально-экономических технологий. Их следует рассматривать, скорее, как пожелания соискателю в плане дальнейшего исследования им соответствующей проблематики.

**Общий вывод.** Актуальность проблематики, анализ структуры, содержания, как работы - в целом, так и положений, которые содержат научную новизну и практические рекомендации, - в частности, позволяют сделать вывод о том, что диссертация Т.Е. Вольской является самостоятельной, завершённой в формате поставленных цели и задач научно-исследовательской работой, способствующей совершенствованию теории и практики управления трудом работников вуза на основе новых организационных и социально-экономических технологий.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом научной специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) (конкретно: 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/).

Автореферат, другие опубликованные труды автора (9 научных статей общим объемом 9,9 п.л., из них 5 статей - в рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерст-

ве науки и высшего образования Российской Федерации) отражают основные положения диссертации.

Предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, прошли надлежащую апробацию, в частности, на 46-й Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки» (Москва, 10.12.2018); 50-й Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки» (Москва, 10.04.2019), в ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт (государственный университет)» (МФТИ), ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет "МИФИ"», ФГАОУ «Тюменский государственный университет», а также при подготовке и чтении курсов лекций в АНО «Институт деловой карьеры» по экономической теории, экономике труда, теории управления, теории организаций для студентов и аспирантов экономических специальностей.

Диссертация Т.Е. Вольской на тему: «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий» полностью отвечает требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842 (в редакции от 01.10.2018) «О порядке присуждения ученых степеней», предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор (Татьяна Евгеньевна Вольская) достоин присуждения ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

**Официальный оппонент:**

доктор экономических наук, доцент,  
профессор кафедры университетского менеджмента  
и инноваций в образовании  
Института экономики и предпринимательства  
ФГАОУ ВО «Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского»

 И.В. Гуськова

03.04.2020

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский  
государственный университет им. Н.И. Лобачевского»  
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, д. 23  
8 (831) 240-09-20

E-mail: [unn@unn.ru](mailto:unn@unn.ru); [umio@iee.unn.ru](mailto:umio@iee.unn.ru)

