

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

О Т З Ы В

официального оппонента, кандидата наук, доцента Шапиро Сергея Александровича 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 следует из тех задач, которые в настоящее время поставлены перед отечественным высшим образованием. Планы по вхождению России в число пяти крупнейших экономик мира, задачи по цифровизации всех сфер общественной жизни, формированию высококвалифицированных рабочих мест и пр. не могут быть реализованы без совершенствования всей системы образования, включая и высшую школу.

В связи с этим перед ней поставлены задачи по: обеспечению глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождению Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования; внедрению новых технологий, формирующих современную и безопасную цифровую образовательную среду, гарантирующую высокое качество и доступность высшего образования; модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, созданию системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими; увеличению не менее чем в два раза количества иностранных граждан, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и научных организациях.

Необходимость ускорения темпов социально-экономического, технологического развития российского общества по пути формирования общества

знаний требует соответствующей трансформации деятельности субъектов системы высшего профессионального образования. Основному персоналу учреждений высшей школы нужно уметь своевременно и оперативно пере-страивать образовательные программы в сторону бóльшей их индивидуализации, практической ценности, формируя, тем самым, интеллектуальный капитал, как вуза, так и будущих работников и закладывая позитивные перспективы общественного развития.

Действующие мировая и национальная системы высшего профессионального образования испытывают влияние новых организационных (прежде всего, цифровых) и социально-экономических технологий. Однако далеко не все учреждения высшей школы смогли адекватно отреагировать на появившиеся инновационные технологии в подготовке для общества нужных специалистов.

В связи с изложенным особую значимость приобретают совершенствование управления трудовой деятельностью работников организаций высшего профессионального образования, приведение данного управления в соответствие с новыми целями и задачами, которые стоят перед российской высшей школой в обозримой перспективе. В условиях же сохраняющейся ограниченности ресурсов национальной системы высшего профессионального образования, актуализации требований, официально предъявляемых к ней, управление трудом работников высших учебных заведений нацелено на повышение его эффективности. И здесь особую роль должны сыграть новые организационные и социально-экономические технологии, которые, в частности, позволяют существенно сократить трудозатраты на выполнение рутинных операций, качественно улучшить систему оценки, стимулирования и оплаты труда представителей профессорско-преподавательского состава (ППС), научно-педагогических работников (НПР).

Помимо названных задач практического характера, актуализирована и необходимость теоретико-методологического осмысления проблематики диссертации, например, формирования четко выстроенного категориально-понятийного аппарата современной концепции управления трудом, проведения эконометрических расчетов эффективности использования новых технологий в управлении трудовой деятельностью работников вуза.

Поэтому диссертация Вольской Т.Е., нацеленная на разработку мер по повышению эффективности процессов управления трудом работников вуза на базе современных организационных и социально-экономических технологий, несомненно, выполнена на весьма актуальную тему в связи с необходимостью решения задач, поставленных перед высшим образованием.

Оценка основного содержания диссертации. Проблематика и сама логика диссертации обусловили ее оптимальные структуру и содержание.

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

Первая глава (с.12-69) посвящена раскрытию теоретико-методологических основ управления трудом работников вуза, с этой целью проанализированы основные теоретико-методологические парадигмы управления трудом работников, обоснована необходимость формирования новой дигитальной парадигмы управления трудом; определены содержание и специфика труда работников вуза, уточнено понятие управления трудом работников высшего учебного заведения, выделены структура, технологии управления трудом работников вуза, для чего изучен и обобщен зарубежный и отечественный опыт.

Во **второй главе** (с.70-124) выделены и проанализированы современные организационные технологии в системе управления трудом работников вуза, в частности, цифровые информационно-коммуникационные технологии (что исследовано на примере опыта МФТИ), а также организационные и социально-экономические механизмы проектного управления, технология международного рекрутинга.

Весьма эвристичен материал **третьей главы** (с.125-167), где сформулированы оригинальные, обладающие научной новизной авторские предложения по совершенствованию механизмов оценки, стимулирования и оплаты труда основного персонала вуза на основе современных социально-экономических технологий (KPI, рейтингование и др.), рассмотрены условия применения профессиональных стандартов как фактора повышения эффективности управления трудом работников вуза, сформулированы предложе-

ния по совершенствованию управления трудом работников вуза на основе современных технологий.

В **заключении** (с.168-174) представлены ключевые авторские выводы и предложения практического характера, дополняющие теоретическую новизну и значимость проведенного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в теоретико-методологическом обосновании трансформации трудовой деятельности, социально-трудовых отношений в изменившихся условиях развития общества, в частности, под влиянием новых организационных (прежде всего, цифровых) и социально-экономических технологий, которые существенным образом влияют на трудовые процессы, и, как следствие, обуславливают необходимость реформирования процессов управления трудом работников, что было проанализировано автором на примере процессов модернизации управления трудом работников вузов благодаря внедрению перспективных организационных и социально-экономических технологий.

К основным научным, практическим результатам исследования, полученным лично автором и выносимым на защиту, относятся:

во-первых, разработка положений дигитальной парадигмы управления трудом работников вуза. Аргументация тезиса о том, что становление общества знаний, цифровизация системы общественных отношений в целом объективно способствуют появлению и развитию дигитальной теоретико-методологической парадигмы управления трудом работников, в формате которой наиболее эффективной представляется и модель управления трудовой деятельностью представителей ППС и НПР, ориентированная на них как главный источник интеллектуального капитала вуза, его успешности на рынке образовательных услуг (с.26-29).

Во-вторых, обоснование повышения эффективности управления трудом работников вуза в связи с внедрением дигитальных информационно-коммуникационных технологий (с.70-91), что было выполнено на основе расчета организационной эффективности. Расчет показал, что общая экономия временных затрат на выполнение рутинных операций, поиск необходимой информации в связи с автоматизацией основных управленческих процессов составляет от 46,2% до 66,2%. Одновременно выявлены и сопутствующие такому внедрению риски. Так, выявлено, что внедрение онлайн-

курсов, а впоследствии замена традиционных лекций такими курсами неизбежно приведет к сокращению численности ППС или переводу данных работников на неполную ставку; имеет место и высокий уровень затратности на приобретение и обслуживание цифровых технологий; возможны несанкционированный доступ к базе данных вуза и утечка информации и др.

В-третьих, аргументация эффективности проектного управления трудом работников вуза на основе комплексного анализа реализации Проекта «5-100», которым охвачен ряд российских вузов (с.92-107). Вместе с тем обозначены проблемы и предложены пути их решения в связи с осуществлением Проекта (отсутствие точных показателей динамики роста доходов работников, участвующих в реализации Проекта, полноценной системы стимулирования труда работников вуза в связи с реализацией Проекта; перекося в стратегических целях Проекта в сторону научной работы, отсутствие целевых показателей по дальнейшему развитию образовательных программ).

В-четвертых, обоснование возможностей применения технологий КРІ и рейтингования для оценки, стимулирования и оплаты труда работников вуза (с.125-146). В частности, произведен расчет КРІ по позиции «Формирование кадрового резерва руководящего состава МФТИ», приведены показатели трудовой деятельности ППС для расчета их рейтинга. В работе аргументированы и недостатки указанных технологий (в частности, отсутствие однозначной взаимосвязи между заработанными сотрудниками средствами и размером их стимулирующих выплат).

В-пятых, раскрытие условий эффективного использования профессиональных стандартов в вузах с целью повышения уровня эффективности управления трудовой деятельностью штатных специалистов учреждений высшей школы (с.147-159).

В-шестых, предложение модели управления трудом работников вуза на базе наиболее перспективных организационных и социально-экономических технологий. Эта модель ориентирована на интеллектуальный, творческий труд, широкое использование дигитальных информационно-коммуникационных технологий, сетевую организационную модель управления, стимулирование творческого труда работника вуза, для чего в качестве ее механизмов выступают проектное управление, применение технологий КРІ и рейтингования, международного рекрутинга, профстандартов (с.108-

124, 160-164). В связи с разработкой данной модели обоснованы целесообразность повременно-индивидуальной формы оплаты труда работников вуза, повышение уровня их социальной защищенности (165-167).

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в том, что они закладывают основы для разработки дигитальной парадигмы управления трудом, конкретизируют ряд дефиниций экономики труда (понятия «труд», «управление трудом», «интеллектуальный капитал», «управление трудом работников вуза»), обосновывают экономическую эффективность применения цифровых технологий, технологий проектного управления, технологий КРІ и рейтингования в управлении трудом работников вуза. Кроме того, результаты работы дают возможность формирования развернутой модели современного управления трудом в вузе.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется, в первую очередь, разработанными методиками для расчета эффективности внедрения цифровых технологий, технологий КРІ и рейтингования, проектного управления, международного рекрутинга и профессиональных стандартов, а также построением модели управления трудом работников вуза на основе современных технологий и формирующейся дигитальной парадигмы. Основные рекомендации и предложения, представленные в диссертации, направлены на совершенствование управления трудом работников вузов и могут быть здесь использованы, что уже нашло применение в ряде из них (например, в ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт (государственный университет)» (МФТИ), ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет "МИФИ"», ФГАОУ «Тюменский государственный университет»). Выводы работы могут быть применены и в научно-образовательной деятельности в вузах (в частности, при чтении лекций и проведении семинарских занятий по экономической теории, экономике труда, что было апробировано диссертантом в АНО «Институт деловой карьеры»), а также при разработке нормативных правовых актов, принятии управленческих решений.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с паспортом научной специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), а именно: 5.6 (стимулирование и оплата труда работни-

ков; 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. Судя по содержанию диссертации, автореферата, статей в научных журналах, тезисов выступлений на научно-практических конференциях, а также по непосредственному участию диссертанта в поиске, анализе, обобщении первичной информации по теме исследования, проведении эмпирических исследований, использовании собственных наработок, апробации на практике полученных научных результатов, диссертационное исследование выполнено автором самостоятельно. Оно содержит новые научные идеи и практические рекомендации, которые вынесены на защиту. В частности, это касается формирования новой парадигмы управления трудом работников, разработки современной модели такого управления в высшей школе на основе перспективных организационных и социально-экономических технологий. Все это свидетельствует о значительном личном вкладе соискателя в дальнейшее развитие экономики труда, научно-методическое и практическое обеспечение деятельности по повышению уровня эффективности труда и управления этим трудом в современных условиях в вузе.

Дискуссионные вопросы и замечания. Отмечая актуальность диссертационного исследования, теоретико-методологическую новизну и практическую значимость ключевых тезисов соискателя, следует обратить внимание и на ряд аспектов, которые, на наш взгляд, требуют пояснения или дальнейшего исследования.

1. Анализируя достоинства и недостатки технологий КРІ и рейтингования, автору следовало бы более подробно остановиться на той технологии, которая в наибольшей степени отвечает новой модели управления трудом работников вуза.

2. Представляется не вполне ясной позиция соискателя в отношении применения (а, на самом деле, - реанимации) в практике российских вузов «tenure track» - бессрочного трудового договора (контракта) с представителями ППС и НПР (с.124-125). Сегодня трудовые договоры (контракты) на 1 год заключают с совместителями, для которых данный вуз не является основным местом работы, либо со специалистами, которые впервые устраиваются на работу в учреждение высшей школы, не имея педагогического стажа. Со штатными работниками из числа ППС и НПР практикуется заключение контрактов на срок 1 год - 5 лет. Бессрочные трудовые договоры - большая редкость, но они позволяют представителям ППС и НПР чувствовать себя более уверенно и устойчиво в своем статусе. На наш взгляд, идея бессрочных контрактов, выдвинутая в работе, нуждается в дополнительном обосновании.

3. МФТИ, достижения которого диссертант использует в качестве одного из обоснований эффективности проективного управления, внедрения информационных технологий в процессы управления трудом и пр., добился значительных результатов, о чем свидетельствуют его предметные международные рейтинги (45 место в рейтинге физических наук - THE Physical Sciences 2020, 51-100 места - в рейтинге QS Physics & Astronomy 2019 и пр.). В связи с этим хотелось бы уточнить, какова заработная плата в МФТИ ППС и НПР, есть ли текучесть педагогических кадров и научных работников, существуют ли негосударственные пенсионные программы для сотрудников, другими словами, как высокие достижения вуза отражаются на социально-экономических аспектах деятельности сотрудников МФТИ? Данные вопросы в работе рассмотрены недостаточно.

Заключение. Диссертация Татьяны Евгеньевны Вольской на тему: «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий» обладает актуальностью, научной новизной, теоретической и практической значимостью, является самостоятельной научно-квалификационной работой, которая, будучи включенной в комплекс отечественных научно-методологических разработок соответствующей проблематики, вносит позитивный вклад в развитие современной концепции экономики труда. Данная диссертация 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 Евгень-
евна Вольская - достоин присуждения ученой степени кандидата экономиче-
ских наук по научной специальности 08.00.05 - экономика и управление на-
родным хозяйством (экономика труда).

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ,
профессор кафедры экономики труда
и управления персоналом,
ОУП ВО «Академия Труда и Социальных Отношений»,
кандидат экономических наук, доцент



Сергей Александрович Шапиро

03.02.2020 г.



Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования "Академия Труда и Социальных Отношений"
(ОУП ВО «АТиСО»)
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90.
Тел.: 8(499) 432-33-81
e-mail: rector@atiso.ru