

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.287.04, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 14 апреля 2021 г. № 8

В соответствии с поручением Департамента аттестации научных и научно-педагогических работников Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 10.02.2021 г. № МН-3/856, на основании рекомендации президиума ВАК Минобрнауки России от 29 января 2021 г. № 3/1-зд и заключения экспертного совета ВАК Минобрнауки России от 10.12.2020 г. кандидатская диссертация **Вольской Татьяны Евгеньевны** на тему «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий» направлена на дополнительное заключение в диссертационный совет Д 212.287.04, созданный на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 620144, г. Екатеринбург, ГСП-985, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, Приказ № 274/нк от 04.03.2020г.

На заседании 20 февраля 2020 года Диссертационный совет Д 224.008.01, созданный на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации принял решение присудить Вольской Татьяне Евгеньевне ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель Вольская Татьяна Евгеньевна, 1977 года рождения, в 2000 г. окончила Московский государственный открытый университет по

специальности «Менеджмент», в 2004 году окончила Московский государственный открытый университет по специальности «Юриспруденция». С 2013 по 2018 гг. была соискателем при Аспирантуре ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты РФ по специальности 08.00.05. - Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда), который был реорганизован согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ №90 от 04 марта 2016 г. в ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты РФ (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

В период подготовки диссертационного исследования работала в должности старшего научного сотрудника в Центре развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и возглавляла Управление по работе с персоналом ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт». В настоящее время соискатель занимает должность старшего научного сотрудника ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и начальника Отдела кадров ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» г. Москва.

Диссертационная работа «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий» выполнена в ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в Центре подготовки научных кадров.

Научный руководитель - кандидат экономических наук Вашаломидзе Елена Валерьевна, Директор Центра подготовки научных кадров ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва.

Официальные оппоненты:

1. Гуськова Ирина Владимировна - гражданка Российской Федерации, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры университетского менеджмента и

инноваций в образовании Института экономики и предпринимательства ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского», г. Н. Новгород;

2. Шапиро Сергей Александрович - гражданин Российской Федерации, канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», г. Москва, в своем положительном отзыве, подготовленном д-ром экон. наук, профессором, профессором кафедры «Управление персоналом» Митрофановой Еленой Александровной, подписанном заведующим кафедрой «Управление персоналом», канд. экон. наук, доцентом Ашурбековым Рафиком Ашурбековичем и утвержденном Проректором по науке, д-ром экон. наук, профессором Екимовой Ксенией Валерьевной, подтвердила, что диссертация Вольской Т.Е. является актуальной, самостоятельной и завершенной научно-квалификационной работой, в которой на базе выполненных автором исследований решена научно-практическая задача – разработана 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. В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо результатов без ссылки на автора и (или) источник. Цитирование сопровождается ссылками, выполненными с официально установленными требованиями.

Ведущая организация сделала заключение, что диссертационная работа Вольской Т.Е. соответствует требованиям п. 9-14 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018 с изм. от 26.05.2020 г.) «О порядке присуждения ученых степеней» (вместе с «Положением о присуждении ученых степеней»), предъявляемым к

диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, и ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Отзыв был обсужден и одобрен на заседании кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (протокол №7 от 16 января 2020 г.).

Соискатель имеет 9 публикаций по теме диссертационного исследования, общим объемом 9,9 п.л., из них: 5 - в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Опубликованные научные работы Вольской Т.Е. отражают основное содержание диссертации.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: 1. **Вольская Т.Е.** Дигитальные информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом образовательных организаций высшего образования //Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». - 2019. - №2, февраль. - С. 17-20. - 0,5 п.л.; 2. **Вольская Т.Е.** Международный рекрутинг представителей профессорско-преподавательского состава и научнопедагогических работников как направление деятельности российских вузов по реализации Проекта «5-100» //Проблемы экономики и юридической практики. - 2019. - №2. - С.64-68. - 0,5 п.л.; 3. **Вольская Т.Е.** Теория регуляции в системе постфордистских концепций: новый этап в осмыслении экономики и управления социально-трудовыми отношениями //Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. - №6. - С.214-216. - 0,5 п.л.; 4. **Вольская Т.Е.** (в соавт.). О повышении эффективности отбора и закрепления высококвалифицированных работников научных и образовательных организаций//Евразийский юридический журнал. - 2019. - №5 (132). - С.350-357. - 1,1 п.л.; 5. **Вольская Т.Е.** Профориентационная работа как механизм снижения безработицы в регионах Российской Федерации //Труд и социальные отношения. - 2019 - №3(153). - С.31- 41. - 0,8 п.л.; 6. **Вольская Т.Е.** Использование модели К.Р1 в управлении персоналом: задачи, проблемы

//Актуальные вопросы науки. Материалы юбилейной 50-й Международной научно-практической конференции (10.04.2019). - М.: Спутник+», 2019. - С.34-37. - 0,3 п.л.; 7. **Вольская Т.Е.** К вопросу о дефиниции понятия «персонал организации» //Актуальные вопросы науки. Материалы 46-й Международной научно-практической конференции (10.12.2018). - М.: Спутник+», 2019. - С.47-50. - 0,3 п.л.; 8. **Вольская Т.Е.** Инвестирование в развитие высшего образования как разновидность социального предпринимательства /Социальное предпринимательство как тренд социального развития хозяйственных систем: монография /Под ред. О.Е. Малых. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2019. - 211 с./авт. 1,2 п.л.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, установлено не было.

На автореферат и диссертацию поступило 5 отзывов, в которых дана положительная оценка, обоснована актуальность темы диссертационного исследования, оценен вклад соискателя в развитие теории экономики труда и научно-методическое обеспечение повышения эффективности управления трудом работников вуза. В отзывах на автореферат даны следующие замечания:

1. Кузнецов Олег Васильевич, д.э.н., профессор, Первый Проректор ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» отмечает, что следовало бы предложить механизм перехода к новой системе оплаты труда в вузе, сделать расчеты, насколько вузы готовы в настоящее время к переходу на новые системы оплаты труда, проанализировать, от каких факторов зависит переход к этой новой системе.

2. Новиков Александр Владимирович, д.э.н., профессор, Ректор ФГБОУ «Новосибирский государственный университет экономики и управления» «НИНХ» в числе замечаний указывает, что автору следовало бы обратить больше внимания на специфику труда творческих работников, подробно описать объект наблюдения, в качестве которого могли бы выступить конкретные вузы,

например, те, которые представили справки о внедрении результатов; следует отметить, что в настоящее время используется термин «организация / учреждения высшего образования», а не «организация / учреждения высшего профессионального образования».

3. Максименко Александр Федорович, д. техн.н., профессор, Проректор по научной и международной работе ФГАОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М.Губкина» в качестве замечания отмечает, что приглашение на работу в отечественные организации высшего профессионального образования иностранных профессоров и ученых отвечает общемировому тренду, но ставит ряд проблем, которые в настоящий момент еще не решены (например, неравенство в оплате труда зарубежных и отечественных преподавателей, распределении нагрузки и пр.). В связи с этим хотелось бы получить от автора более четких решений обозначенных проблем.

4. Леонтьева Лидия Сергеевна, д.э.н., профессор, профессор кафедры регионального и муниципального управления факультета государственного управления ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова» указывает, что в работе не уделено внимание тому, как информационные технологии влияют на труд профессорско-преподавательского состава и могут ли в дальнейшем цифровые устройства заменить труд этой категории работников вуза.

5. Шарипзянова Гюзель Харрисовна, к.т.н., доцент, Проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет» отмечает, что есть ряд моментов, на которых автору следовало бы остановиться подробнее. В частности, это касается обоснования реальной стоимости затрат на построение единого информационно-коммуникационного пространства вуза, модернизацию его сетевой инфраструктуры, а также научной оценки действующих квалификационных, компетентностных требований, предъявляемых к представителям ППС и НИР, выступающим особыми субъектами системы высшего профессионального образования.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывался

профилем их научной деятельности, необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности, что позволило объективно оценить теоретическую и практическую ценность диссертационного исследования, а также его соответствие установленным требованиям. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда.

Диссертационный совет отмечает, что на базе выполненных соискателем исследований:

разработана идея о том, что в условиях перехода к обществу знаний в управлении трудом возникает необходимость перехода от существующих теоретико-методологических парадигм к формированию дигитальной теоретико-методологической парадигмы управления трудом работников и применительно к вузу - «создание новой модели системы управления трудом», ориентированной на: особую роль работника интеллектуального труда как источника интеллектуального капитала вуза; управление трудом как управление знаниями; включенность в объекты управления трудом работников социотехнических (антропотехнических) систем; дигитализация процессов управления трудом работников; сформулирована логика формирования дигитальной парадигмы управления трудом применительно к отечественной высшей школе, которая позволяет более конкретно определить приоритетные направления цифровизации управленческих и организационных процессов в развитии отечественной сферы высшего образования. Однако, недостаточно аргументирована предложенная соискателем идея, не подкреплена должным теоретическим обоснованием логики выделения и смены экономико-технологической, социально-психологической, гуманистической, синтетической и «дигитальной» парадигм, отсутствуют оценки автором результатов эволюции взглядов научного сообщества на разные концепции теории управления трудом; не полностью раскрыта теоретическая основа методологического каркаса исследования «дигитальной» парадигмы. Рассматривая категорию «труд» только

как целенаправленную деятельность, автор оставляет без внимания результат подобной деятельности; исследование, в основном, сводится лишь к предмету труда, в качестве которого диссертант видит дигитальные информационно - коммуникационные технологии (ДИКТ). Указанный подход представляется достаточно дискуссионным с методологической точки зрения.

предложены авторские суждения о том, что формирование единого информационного пространства и применение цифровых информационных технологий в вузе способствуют повышению эффективности управления трудом его работников, что в социальном контексте имеет неоднозначные последствия в том числе и в возникновении рисков, которые несет в себе для субъектов управления трудом тотальная дигитализация информационного пространства высшего учебного заведения. Вклад автора в расчеты организационной эффективности управления трудом работников вуза и хронометраж временных затрат на выполнение ряда работ сотрудниками вуза не вызывает сомнений. Однако, проведение расчетов только для административно-управленческого персонала, а не для всех категорий ППС, представляется дискуссионным при определении научной новизны доказательной базы и снижает универсальность полученных результатов. Также не является убедительным исследование рисков управления трудом при применении ДИКТ. Поэтому задачу по научному обоснованию эффективности применения цифровых информационных технологий в управлении трудом его работников нельзя признать в полной мере решенной.

обоснована перспективность использования в практике комплекса преимуществ участия вузов в крупных образовательных проектах, что способствует повышению результативности управления трудом работников вуза, предполагая: локальную ориентированность, автономность, сетевой характер взаимодействия, дает ряд преимуществ связанных с концентрацией ресурсов (включая трудовые); повышение эффективности финансового обеспечения путем целевого выделения финансовых средств для реализации участникам проекта; повышения эффективности стимулирования, путем оценки

результатов коллективной работы; возможности фокусирования внимания на инновационных решениях уникальных задач. Однако, в работе автор не раскрывает различие в постановке задач исследования при участии вузов в крупных образовательных проектах типа «Топ 5-100» и в применении проектных технологий. В диссертации приведен авторский методический инструмент обоснования комплекса преимуществ применения проектных технологий только на опыте МФТИ. Автор рассматривает структуру, доходы, цели, задачи, показатели проекта «Топ-100», а сама суть проектной технологии остается не раскрытой. Опыт участия в проектной деятельности показан без авторской трактовки механизмов и других инструментов проектного управления. Не в полной мере раскрыта суть проектного управления трудом как набора специфических инструментов, используемых для достижения цели в условиях ресурсных ограничений (временных, стоимостных, человеческих). Автор попытался использовать два ракурса исследования проблемы: 1) проектное управление в составе управленческой системы ВУЗа; 2) МФТИ — участник проекта «ТОП 5-100». Автором рассмотрены мероприятия, осуществляемые МФТИ для реализации проекта «ТОП 5-100». Поэтому определение комплекса преимуществ применения «проектных технологий в управлении трудом работников вуза», способствующих повышению результативности такого управления не подкреплено в должной мере авторским методическим инструментарием.

доказана перспективность управления трудом работников вуза на основе комплексной оценочно-мотивационной модели, обеспечивающей более полную оценку творческого содержания их трудовой мотивации путем применения показателей КРІ, рейтинговой технологии, а также степени соответствия выполняемых ими трудовых функций требованиям профессионального стандарта. Проведено сравнение двух подходов к оценке труда ППС вуза: системы КРІ и рейтингование, выявлено больше преимуществ у КРІ. Автором предложен широкий комплекс мер, касающихся: создания модели профессиональной деятельности работника на основе перечня

выполняемых им трудовых функций и соответствующих квалификационных и иных требований; разработки методики и проведения в соответствии с ней оценки квалификаций работников вуза, экспериментально подтвержден эффект от применения существующих механизмов оценки и стимулирования труда работников вуза на основе технологий КРІ и рейтингования.

введены в научный оборот изменённые (конкретизированные) дефиниции «управление трудом», «управление трудом работников вуза» как регулирования данного труда субъектами разных структурных уровней, начиная от уполномоченных органов государственной власти и заканчивая кадровыми службами конкретных образовательных организаций; как управления трудом работников вуза в рамках конкретной образовательной организации, как управления персоналом вуза, осуществляемого подразделениями кадровой службы. Однако, рассмотрение категории «управление трудом» ограничено рамками теоретического контента.

Теоретическая значимость диссертационного исследования обоснована тем, что:

сформулирована содержательная трактовка управления трудом работников вуза, позволяющая более полно раскрыть его сущностные характеристики и оценить его сложность применительно к разным видам его трудовой деятельности, в том числе, творческим;

применительно к проблематике диссертации результативно использован широкий спектр корректно примененных в соответствии с целями исследования и содержанием работы научных методов исследования: метод индукции (при анализе практических наработок в области управления персоналом), метод сравнительного анализа, метод экстраполяции. В качестве специальных методов исследования выступает метод сопоставления степени выполнения норм труда; при построении отдельных выводов используется метод логического моделирования, метод бенчмаркинга (при использовании вузов-лидеров в анализе применения современных технологий). Однако, отсутствие в работе эконометрических оценок отчасти ставит под сомнения часть

выдвинутых автором научных положений и доказательств. В частности, это касается заявленного автором применения факторного и корреляционного анализа, экономико – математических методов исследования, которые вполне могли бы быть использованы для установления взаимосвязей между отдельными параметрами модели управления трудом сотрудников вузов;

изложены элементы авторской модели управления трудом работников вуза, соотнесенной с задачами высшего образования в современных российских условиях и построенной на основе инновационных управленческих технологий; факты применения международного рекрутинга в подборе и отборе основного персонала вуза; элементы использования усовершенствованных технологий КРІ и рейтингования и направления их совершенствования для оценки и стимулирования труда работников вуза, а также применения профстандартов в управлении трудом в вузе. Однако, автором не в полной мере раскрыта взаимосвязь выделенных элементов модели, не отражены особенности использования элементов, не отмечен характер соотношений размеров элементов, направления их применения по новому назначению для обеспечения высокого социально – экономического эффекта;

раскрыты проблемы внедрения профессиональных стандартов в вузе, определены надлежащие социально-экономические условия повышения эффективности внедрения профессиональных стандартов в вузы;

изучено влияние формирования единого информационного пространства вуза и применения цифровых информационных технологий на повышение эффективности управления трудом его работников; показано, что формирование единого информационного пространства и применение цифровых информационных технологий в вузе имеет амбивалентный характер и, с одной стороны, способствуют повышению эффективности управления трудом его работников, однако, с другой имеет неоднозначные социальные последствия. Опираясь на эмпирические результаты, автор обосновывает необходимость системной трансформации информационного обеспечения процесса управления трудом в современном российском вузе, базируясь на принципах дигитализации.

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

разработаны и внедрены рекомендации по оценке эффективности применения цифровых технологий и использования единого информационного пространства в управлении трудом работников вуза. Однако, разработанные рекомендации не представлены в форме определенного универсального методического результата (методики, механизма и др.), а также не всегда имеют инструментальный характер.

определены перспективы практического использования форм международного рекрутинга в практике подбора персонала вуза. Вместе с тем, не приведены методы и результаты оценки экономической эффективности международного рекрутинга.

разработаны рекомендации по повышению эффективности управления труда работников вуза на основе технологий КРІ и рейтингования, определена целесообразность их применения для оценки труда профессорско-преподавательского состава (ППС) и научно-педагогических работников (НПР), обосновано, что обе эти системы эффективны при оценке труда административно-управленческого и вспомогательного персонала, но не отражают всей сложности в оценке труда ППС и НПР, так как ориентированы только на количественные показатели их деятельности; доказана необходимость дальнейшего совершенствования механизмов оценки и стимулирования труда работников вуза в направлении оценки его качественного содержания. При этом автором не в полной мере представлен методический инструментарий, раскрывающий качественное различие применения указанных технологий в целях, элементах и взаимосвязях.

представлены рекомендации по совершенствованию организации труда ППС и НПР, оплаты их труда, усилению мер социальной защиты работников вуза, однако не в полной мере проведены аналитические обоснования указанных рекомендаций; предложение автора по внедрению повременно-индивидуальной формы оплаты труда основного персонала вуза представляются

дискуссионными.

результаты диссертационного исследования и представленный опыт можно использовать при организации труда в ВУЗах, относящихся к категории научно-исследовательских, федеральных, входивших ранее в качестве участников в «Проект 5-100», а также для других вузов в качестве ориентира развития и вхождения в «Программу стратегического академического лидерства». Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Управление трудом», «Теория управления», «Теория организаций».

Оценка достоверности результатов исследования выявила следующее:

теория построена на известных данных, в частности, о том, что внедрение профессиональных стандартов для профессорско-преподавательского состава (ППС) и научно-педагогических работников (НПР) может способствовать повышению эффективности управления их трудом; что для обеспечения эффективности необходим ряд условий, в числе которых: создание единой системы квалификационных требований для ППС и НПР, которые сейчас находятся в разных источниках (профстандарт, ЕКС, ФГОСы и пр.); что необходима разработка и принятие профстандартов деятельности руководящих работников вуза. При этом диссертант в представленном комплексе мер четко не обосновывает механизм представления декларируемого научного результата; не выделяет авторский вклад и приращение в методическом аспекте, отличающийся от предложенного в концепции перехода на профессиональные стандарты Министерством науки и высшего образования РФ.

теоретические обоснования, представленные в диссертации, в целом базируются на фундаментальных положениях теории экономики труда, основываются на выводах, представленных в научных исследованиях ряда ведущих отечественных и зарубежных авторов в исследуемой области;

выводы диссертации основываются на опубликованных результатах исследований в области экономики труда, исследованиях по теме диссертации,

проведенных лично автором либо с участием автора, подкреплены данными официальной статистики и материалами официальных сайтов органов государственной власти, зарубежным и отечественным опытом деятельности вузов;

основные выводы и положения диссертации прошли апробацию в ряде российских вузов (ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет)»; ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет». Основные положения и выводы диссертационного исследования излагались автором на научно-практических, в том числе на международных, конференциях: 46-й Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки» (Москва, 10 декабря 2018 года); 50-й Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки» (Москва, 10 апреля 2019 года) и нашли отражение в публикациях автора.

Личный вклад соискателя состоит: в непосредственном участии автора на всех этапах подготовки диссертационного исследования, формулировке темы, цели и задач, предмета и объекта, формировании структуры диссертационного исследования; в выполнении научного исследования, формировании структуры и содержания всей работы; в проведении эмпирических исследований, получении первичной информации, ее комплексном анализе, выполненных лично автором или при участии автора, а также участии в последующей апробации и внедрении отдельных результатов, необходимом и достаточном для защиты кандидатской диссертации объемом опубликованных работ. Однако, текст работы не позволяет убедительно дифференцировать какие методические и практические разработки получены лично автором, а в каких соискатель принял участие или использовал в своей работе, что требует дополнительного обоснования.

Диссертационный совет Д 212.287.04 после проведения качественной экспертизы работы Вольской Татьяной Евгеньевной считает, что в ее

диссертационном исследовании содержатся следующие формулировки научной новизны:

1) Разработана новая научная идея дигитальной теоретико-методологической парадигмы управления трудом работников, которая конкретизирована применительно к управлению трудом работников вуза; выделены характерные черты этой парадигмы и соответствующие им технологии управления трудом работников вуза: ориентация на интеллектуальный творческий труд, управление трудом работника как управление его знаниями - проектное управление, KPI, рейтингование и другие.

2) Предложена структурно-функциональная модель участия вузов в крупных образовательных проектах, способствующая повышению результативности управления трудом работников вуза, предполагающая: локальную ориентированность, автономность, сетевой характер взаимодействия, создающая предпосылки для формирования ряда конкурентных преимуществ, связанных с концентрацией ресурсов (включая трудовые); повышение эффективности финансового обеспечения путем целевого выделения финансовых средств для реализации участникам проекта; повышения эффективности стимулирования, путем оценки результатов коллективной работы; возможности фокусирования внимания на инновационных решениях уникальных задач.

3) Разработана комплексная оценочно-мотивационная модель диагностики творческого содержания трудовой мотивации работников вуза, соотнесенная с задачами высшего образования в современных российских условиях, построенная на основе инновационных управленческих технологий и базирующаяся на построении единого информационного пространства и внедрении цифровых технологий в отдельные процессы данного управления (дигитализацию); использовании зарубежного опыта применения международного рекрутинга в подборе и отборе основного персонала вуза; применении усовершенствованных технологий KPI и рейтинговых результатов, в сочетании с показателями соответствия выполняемых ими трудовых функций

требованиям профессионального стандарта, что позволяет избежать угроз ориентации системы управления только на количественные аспекты оценки деятельности труда ППС и НПР, путем дополнения их показателями качественного содержания трудовой деятельности.

Такое представление результатов исследования позволяет квалифицировать диссертационную работу Вольской Т.Е., как соответствующую критериям научно-квалификационной работы, направленной на решение важной научной задачи, имеющей существенное значение для развития системы высшего образования страны.

Полученные научные результаты соответствуют следующим пунктам Паспорта специальности 08.00.05 ВАК РФ - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п. 5.6 «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства»; п. 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; мобильность кадров»; п. 5.9 «Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью».

Вывод: Экспертиза диссертационной работы Вольской Т.Е. позволяет подтвердить соответствие критериям, изложенным в п. 9–14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (ред. от 01.10.2018 с изм. от 26.05.2020 г.). Основные результаты работы опубликованы в рецензируемых научных изданиях, количество публикаций соответствует установленным требованиям, оригинальность работы составляет 82,7%.

Диссертационный совет подтверждает научную новизну диссертационной работы Вольской Т.Е. в формулировке, представленной диссертационным советом Д 212.287.04, и личный вклад автора.

При проведении открытого голосования по вопросу утверждения дополнительного заключения по диссертации **Вольской Татьяны Евгеньевны** на тему «Управление трудом работников вуза на основе современных организационных и социально-экономических технологий», направленной на экспертизу научной новизны и личного вклада автора, диссертационный совет в количестве 22 человек, из них 5 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали за – 22 чел., против - нет, воздержались - нет.

Председатель
диссертационного совета Д 212.287.04
доктор экономических наук,
профессор

Ткаченко Ирина Николаевна

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.287.04
кандидат экономических наук

Евсеева Марина Викторовна



14 апреля 2021 г.