

**В диссертационный совет Д 212.196.12  
на базе ФГБОУ ВО «Российский экономический  
университет имени Г.В. Плеханова»**

**ОТЗЫВ**

**на автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора  
экономических наук Шкляева Андрея Евгеньевича на тему:  
«Управление человеческими ресурсами в условиях слияния и  
поглощения вузов в Российской Федерации» по специальности 08.00.05  
Экономика и управление народным хозяйством  
(менеджмент)**

Стратегия преобразований в экономике страны не может быть успешной, если не осуществлять модернизацию российского образования. Создание и внедрение инновационных разработок, развитие высоких технологий должны быть обеспечены квалифицированным персоналом, компетенции которого соответствуют уровню мировых стандартов. Реформа высшего образования направлена на повышение его качества и формирование новой инфраструктуры управления вузом, в которой меняются традиционные функции в части эффективного использования профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала. Поэтому тема диссертационного исследования представляется своевременной, отвечающей потребностям развития комплекса научных проблем в сфере высшего образования.

Несмотря на периодическую актуализацию научных разработок в высшем образовании, направленных на развитие нашей страны, цель настоящего исследования отражает новый этап теоретико-методологического обоснования формирования системы управления человеческими ресурсами вузов в условиях интеграционных процессов.

На наш взгляд, задачи исследования достаточно полно отражают поставленную цель, позволяют обосновать и доказать теоретическую новизну и авторскую концепцию управления человеческими ресурсами при слиянии и поглощении вузов с последующим решением методических и практических вопросов.

В рецензируемом автореферате предложена научная новизна, которая, по мнению соискателя, заключается в разработке авторской концепции управления человеческими ресурсами объединяющихся образовательных учреждений, в основе которой лежат принципы консолидации их организационных культур и построения новых мотивационных механизмов.

Для оценки аргументации научной новизны диссертации нами было проанализировано основное содержание автореферата на предмет новых методологических и теоретических положений, которые нашли отражение в методических и практических разработках

Предложенный подход формирования сетевого университета на основе базового принципа объединения вузов при слиянии и поглощении убедительно доказан автором на примере интеграции вузов в Европе, анализа ее предпосылок, определения основных моделей объединения вузов и механизмов их осуществления, идентификации ключевых источников рисков управления человеческими ресурсами в условиях поглощения и слияния вузов. Эти теоретические обобщения вносят вклад в теорию развития системы высшего образования России.

Другим значимым научным результатом является методология управляемого сжатия и кластерного подхода при создании сетевого университета, которая подтверждена методическими и практическими разработками по созданию инфраструктуры управления человеческими ресурсами сетевого вуза; программами перераспределения сотрудников внутри объединенного вуза и за его пределами; системой оценки кадрового потенциала; алгоритмом принятия кадровых решений на различных этапах процесса добровольного объединения или поглощения вузов; механизмами адаптации сотрудников к организационной культуре объединенного вуза.

Методические подходы к формированию моделей организационной культуры объединенного вуза и их сравнительная оценка имеют практическую значимость для упреждения вероятности возникновения отрицательной

синергии и ее последствий при объединении вузов, что также подтверждает заявленную научную новизну.

Несмотря на неоднократно ранее предлагаемые методики оценки мотивационных профилей работников, предложенный соискателем инструментарий построения и оценки мотивационного профиля для различных психологических типов работников вуза представляется интересным и имеющим практическую направленность.

В целом автореферат отражает основные положения диссертационного исследования и выполнен на высоком теоретическом и практическом уровне.

Вместе с тем, автореферат диссертационного исследования вызывает ряд вопросов:

1) Какой период необходим для адаптации работников объединяемых вузов и как практически обеспечивается мотивация наиболее ценных кадров? (стр. 38)

2) Увеличивается ли численность сотрудников кадровых служб при формировании инфраструктуры управления человеческими ресурсами объединенного вуза? Какова их динамика при сравнении с численностью административно-управленческого персонала?

3) Не совсем ясно из автореферата, как определяется социально-экономическая эффективность в результате объединения вузов?

Полагаем, что в автореферате все детали авторской новизны отразить сложно, поэтому наши вопросы обусловлены научной пытливостью, которая не снижает положительного впечатления от научных результатов проведенного исследования.

В целом, по представленному автореферату можно сделать следующий вывод. Диссертационная работа Шкляева Андрея Евгеньевича является законченным научным исследованием, выполненным на высоком уровне, удовлетворяет требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства от 24.09.2013 № 842, п.п. 9 -

14, а ее автор - Шкляев Андрей Евгеньевич заслуживает присуждения степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Доктор экономических наук, профессор  
Казахстанско-Немецкого университета  
г. Алматы, Республика Казахстан



Зиябеков Бейсенбек Зиябекович \_\_\_\_\_

Адрес: 050010.

Алматы, Казахст

Телефон: +77-01

Электронная поч

г. Пушкина, 111,