

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.196.12 НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Г.В. ПЛЕХАНОВА» МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 07.06.2017 г. № 9

О присуждении Шкляеву Андрею Евгеньевичу, гражданину Российской Федерации, учёной степени доктора экономических наук.

Диссертация «Управление человеческими ресурсами в условиях слияния и поглощения вузов в Российской Федерации» по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)» принята к защите 27 февраля 2017 г., протокол №4, диссертационным советом Д 212.196.12 на базе ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации, 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36, диссертационный совет создан приказом № 105/нк от 11.04.2012 г.

Шкляев Андрей Евгеньевич, 1977 г.р., гражданин России, диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Механизм управления инновационными проектами в системе строительного холдинга» защитил в 2010 г., в диссертационном совете, созданном на базе Государственной академии профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов инвестиционной сферы.

Шкляев А.Е. работает в должности доцента кафедры организационно-управленческих инноваций федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре организационно-управленческих инноваций федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор **Карташова Лариса Васильевна**, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», кафедра управления человеческими ресурсами, профессор.

Официальные оппоненты:

Казаков Владимир Николаевич, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», экономический факультет, кафедра философии и методологии экономики, профессор;

Алавердов Ашот Робертович, доктор экономических наук, профессор, НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия», кафедра управления человеческими ресурсами, заведующий кафедрой;

Владимирова Ирина Геннадьевна, доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», заместитель руководителя российско-британской программы «Международный менеджмент»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет», г. Воронеж, в своём положительном отзыве, подписанном Федченко Анной Александровной, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой экономики труда и основ управления, указала, что диссертационное исследование Шкляева А.Е. отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а автор диссертационного исследования - Андрей Евгеньевич Шкляев - заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 — «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Соискатель имеет 40 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 25 работ, общим объемом 67,19 п.л. (авторские - 35,49 п.л.), опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 19, монографий – 3.

В опубликованных работах отражены основные вопросы, непосредственно связанные с темой диссертации, в том числе вопросы управления человеческими ресурсами при слиянии и поглощении вузов, управления человеческими ресурсами в системе корпоративных ценностей вуза, идентификации кадровых рисков в процессе объединения вузов и управление ими, мотивации преподавательского труда в инновационном вузе.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

Монографии:

1. Шкляев, А.Е. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы: монография / Ю.В. Долженкова, Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, Г.Г. Руденко, А.Е. Шкляев, В.В. Павлова. – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015 – 312 с. - 19,5 п.л. (авт. 5 п.л.).

2. Шкляев, А.Е. Управление человеческими ресурсами в системе формирования корпоративных ценностей вуза / А.Е Шкляев. - М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. – 295 с. - 18,4 п.л.

3. Шкляев, А.Е. Социальное партнерство в сфере высшего профессионального образования России: институциональные и организационно-управленческие аспекты: монография / А.Е. Шкляев, А.И Гретченко, В.М. Зуев, Ю.Г. Одегов, А.В. Шишкин, И.В. Горохова, А.А. Гретченко, С.В. Манахов; под общ. ред. В.И. Гришина. – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2013. – 240 с. – 15 п.л. (авт. 1,6 п.л.).

Статьи в рецензируемых научных изданиях:

1. Шкляев, А.Е. Образовательно-научный центр «менеджмент» как управленческая инновация: опыт и проблемы / М.Н. Кулапов, В.В. Масленников, А.Е. Шкляев // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2017. - №1 (91) – 0,6 п.л. (авт. 0,2 п.л.)

2. Шкляев, А.Е. Идентификация кадровых рисков в процессе объединения вузов и управление ими / Н.П. Горидько, А.Е. Шкляев, // РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. - 2015. - № 4. – С. 349-352. – 0,5 п.л. (авт. 0,25 п.л.).

3. Шкляев, А.Е. Корпоративная культура и ее роль в управлении талантами / А.Е. Шкляев, С.А. Карташов, В.В. Павлова // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2015. – № 1 (79) – С. 90-98. – 1,13 п.л. (авт. 0,37 п.л.).

4. Шкляев, А.Е. Особенности управления человеческими ресурсами при слиянии и поглощении вузов / Л.В. Карташова, А.Е. Шкляев // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2015. – №5 (83). – С. 21-28. – 0,5 п.л. (авт. 0,25 п.л.).

5. Шкляев, А.Е. Корпоративные ценности в высших учебных заведениях и особенности их формирования / А.Е. Шкляев // Страховое дело. – 2015. – № 2. – С. 9-13. – 0,45 п.л.

6. Шкляев, А.Е. Совершенствование системы управления человеческими

ресурсами в образовательной сфере / Л.В. Карташова, А.Е. Шкляев // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2015. - №5. – С. 51-54 - 0,25 п.л. (авт. 0,13 п.л.).

7. Шкляев, А.Е. Матрица стилей руководства как инструмент стратегического управления человеческими ресурсами / Р.М. Нижегородцев, А.Е. Шкляев // Инновации и инвестиции. - 2015. - № 8. – С. 215-219. - 0,3 п.л. (авт. 0,15 п.л.)

8. Шкляев, А.Е. Методические аспекты целенаправленного формирования корпоративных ценностей и корпоративной культуры / А.Е. Шкляев // Вестник ИжГТУ им. М.Т. Калашникова. – 2015. – № 1. – С. 57-59. - 0,9 п.л.

9. Шкляев, А.Е. Корпоративная культура и ее становление в России / А.Е. Шкляев // Страховое дело. – 2015. – № 1. – С. 57-59. - 0,9 п.л.

10. Шкляев, А.Е. Новая организация образования – основа развития инновационной деятельности в стране / А.Е. Шкляев // Вестник РГТЭУ. – 2013. – № 12. – С. 112-120. - 0,56 п.л.

11. Шкляев, А.Е. Образование как фактор формирования экономики инноваций / А.Е. Шкляев // Федерализм. – 2013. – № 3. – С. 7-16. - 0,62 п.л.

12. Шкляев, А.Е. Мотивация преподавательского труда в инновационном вузе / А.Е. Шкляев // Вестник Омского университета. Серия Экономика. 2013. – № 4. – С.58-62. - 0,62 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 диссертацию и автореферат поступило 9 отзывов:

1. Из ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет», г. Иваново, отзыв подписал декан экономического факультета, заведующий кафедрой менеджмента, д.э.н., профессор Куликов Владимир Иванович. Отзыв положительный. Замечания: 1) Как основу для сравнительного

анализа организационных культур объединяемых вузов автор использовал модель Г. Хофштеде. Однако на наш взгляд, использование только одной модели недостаточно для получения полного представления о соотношении культур образовательных организаций. Следовало бы дополнить данную модель целым рядом характеристик, актуальных именно для сферы образования. 2) В автореферате очень ограниченно представлено воздействие мотивов на трудовое поведение преподавателей вузов.

2. Из университета им. Миколаса Ромериса, Литва, г. Вильнюс, отзыв подписала д.э.н., профессор, заведующая лабораторией качества жизни, Факультет управления экономикой и финансами Она Гражина Ракаускиене. Отзыв положительный. Замечания: 1) Не ясно как происходит оптимизация численности сотрудников при использовании первой модели – добровольного объединения, или она совсем исключается? (с. 22). 2) Как обеспечивается удержание наиболее ценных кадров, востребованных в других вузах? (стр. 23). 3) Процесс объединения может быть реализован в рамках нескольких подходов (стр. 26), однако в автореферате не доказано какой из них, благодаря проведенному исследованию, является более эффективным. 4) Как автор обосновывает использование методики Г. Хофштеде, а не модели Д. Денисона, которая включает поведенческие признаки: вовлеченность, согласованность, соответствие миссии и др.? (стр. 34).

3. Из Карагандинского экономического университета, Казахстан, г. Караганда, отзыв подписала д.э.н., доцент кафедры туризма и ресторанного дела Петренко Елена Степановна. Отзыв положительный. Замечания: 1) Автореферат не позволяет раскрыть содержание отдельных моментов, в частности, не приведены расчеты комплексной системы оценки человеческих ресурсов объединенного вуза и недостаточно описано внедрение методики коррекции системы мотивации НПП вуза.

4. Из ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», г. Орел, отзыв подписал д.э.н., профессор кафедры

информационных технологий и математики Шуметов Вадим Георгиевич. Отзыв положительный. Замечания: 1) Предлагаемые автором модели объединения вузов являются наиболее распространенными, но не охватывают все возможные варианты объединения. Так, например, они не охватывают случаи, когда по аналогии с корпоративной практикой может иметь место захват или недружественное поглощение, при котором администрация и персонал «захватчика» мотивированы к объединению, а со стороны «жертвы» нет. 2) В тексте автореферата механизм формирования ценностей организационной культуры, разработанный автором, представлен схематично, что не позволяет сделать вывод о его обоснованности.

5. Из Ташкентского государственного экономического университета, Республика Узбекистан, г. Ташкент, отзыв подписала д.э.н., заведующая кафедрой экономики и социологии труда Абдурахманова Гульнара Каландаровна. Отзыв положительный, замечаний нет.

6. Из Казахстанско-Немецкого университета, Республика Казахстан, г. Алматы, отзыв подписал д.э.н, профессор Зиябеков Бейсенбек Зиябекович. Отзыв положительный, замечания: 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?

7. Из Белорусского государственного экономического университета, Республика Беларусь, г. Минск, отзыв подписал д.э.н., профессор, профессор кафедры "Коммерческая деятельность на внутреннем и внешнем рынках", проректор по научной работе, Короленок Геннадий Антонович. Отзыв положительный, замечания: 1) К недоработкам автореферата следует

отнести, на наш взгляд, фактическое отсутствие отражения в нем зарубежного опыта функционирования и госрегулирования институционально-интеграционных форм объединяющихся образовательных структур. А также отсутствие в нем материалов, обосновывающих «связку» вузовской интеграции с задачами инновационного развития страны.

8. Из ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (УрГЭУ), отзыв подписал д.э.н., профессор, профессор кафедры финансовых рынков и банковского дела Иваницкий Виктор Павлович. Отзыв положительный, замечаний нет.

9. Из ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», отзыв подписал д.псих.н., профессор, заведующий кафедрой социологии и психологии управления Князев Владимир Николаевич. Отзыв положительный, замечаний нет.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается спецификой и профилем диссертационной работы, компетентностью ученых в области управления человеческими ресурсами в условиях слияния и поглощения вузов в Российской Федерации, исследуемой в диссертации, способностью ведущей организации определить научную и практическую ценность данной докторской диссертации, а также их соответствием требованиям, предъявляемым оппонентам и ведущей организации на основании пунктов 22 и 24 Положения о присуждении ученых степеней.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований

Разработаны:

- методология построения интегрированной системы управления человеческими ресурсами объединенного вуза, в основе которой лежит ситуационный подход к принятию кадровых решений в зависимости от приоритетной стратегии вуза, жизненного цикла его развития, размеров, состояния окружающей среды. Данная методология носит универсальный

характер и применима к образовательным учреждениям независимо от формы собственности и направлений их деятельности (стр. 36, 47-51, 90-95);

- модель построения комплексной системы оценки результатов слияния и поглощения образовательных учреждений, основанная на интеграции и последовательном осуществлении следующих этапов: определения основных получателей оценки и их целей; обоснования субъектов оценки, выбора объектов оценки, определения методов и периодичности проведения оценки и направлений использования ее результатов в процессе управления образовательной сферой на макро- и микроуровне (стр. 53, 143, 158, 164-165, 169-175);

- методологические принципы построения системы управления человеческими ресурсами на различных этапах слияния и поглощения вузов, классифицированы необходимые кадровые решения методического, организационного, информационного и социального характера (стр. 33-36, 40-46, 55-58, 60-84);

- инструментарий построения и оценки мотивационного профиля различных психологических типов работников объединенного вуза. На его основе предложена методика коррекции системы мотивации НПР вуза, направленная на повышение степени приверженности сотрудников образовательного учреждения миссии, ценностям и задачам развития объединенного университета (стр. 212-222, 224, 225-233, 236-253).

Предложены:

- научный подход к определению совокупности факторов, позволяющих прогнозировать успешность реализации и развития кадрового потенциала при слиянии и поглощении вузов;

- модели формирования организационной культуры объединенного вуза и соответствующие им механизмы адаптации сотрудников, в основе которых лежат разработанные количественные и качественные показатели результативности данного процесса (стр. 114-118, 126, 131-135, 140, 145-148, 151-153, 163-166, 197-211).

Конкретизированы:

- особенности, преимущества и риски использования и развития кадрового потенциала объединенного вуза в зависимости от выбранной модели объединения и механизмов его осуществления (стр. 22-26, 27-30, 85-89);

- источники возникновения ключевых угроз и препятствий эффективному развитию человеческих ресурсов в процессе объединения вузов, а именно: несовпадение стратегий развития объединяющихся вузов с ценностными установками коллективов, гетерогенность размера и структур, несовпадение стадий жизненного цикла объединяемых вузов (стр. 28-30, 96, 100-101, 104-108, 110, 118-121).

Доказана:

- необходимость перехода от технологий традиционного отдела кадров к комплексной системе управления человеческими ресурсами, основанной на интеграции стратегии управления кадровым потенциалом вуза, политики и механизмов, обеспечивающих их реализацию. Сформулированы методологические принципы создания инфраструктуры управления человеческими ресурсами объединенного вуза, определяющие основные задачи, функции и необходимую численность современной кадровой службы инновационного образовательного учреждения (стр. 32, 33, 36, 58-59, 171-176, 178-186, 194-196).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- доказана необходимость реформирования системы управления человеческими ресурсами в образовательной сфере на основе интеграции стратегии формирования, использования и развития кадрового потенциала в систему совокупных стратегических задач обеспечения устойчивого развития образовательного учреждения и повышения его конкурентоспособности (с. 4, 13, 15-18, 20-21, 37, 57, 58, 61, 84, 182-196);

- обоснована методология и предложена новая модель построения интегрированной системы управления человеческими ресурсами

объединенного вуза, которая расширяет представление об управлении человеческими ресурсами в условиях слияния и поглощения вузов (с. 22, 23, 25, 35-37, 40-45, 55-58, 90-95, 155, 174, 212, 224, 231, 236-245, 251-253);

- изложена и аргументирована идея необходимости построения системы управления человеческими ресурсами объединенного вуза, в основе которой лежит ситуационный подход к принятию кадровых решений. Классифицированы ситуационные факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами в образовательной сфере в зависимости от приоритетной стратегии вуза, жизненного цикла его развития, состояния окружающей среды и размеров образовательных учреждений (с. 27-33, 44, 47, 48, 175, 176);

- сформулированы особенности функционирования системы управления человеческими ресурсами на различных этапах объединения образовательных учреждений, выявлены присущие этим процессам основные противоречия, обоснованы предложения по их разрешению (с. 46-50);

- определены этапы осуществления комплексной системы оценки результативности процессов слияния и поглощения образовательных учреждений, обоснована их последовательность и периодичность осуществления на различных стадиях проведения объединительных процессов (с. 50-54, 61, 62, 92-95);

- изучены положительные и отрицательные последствия объединительных процессов, раскрыты потенциальные риски формирования, использования и развития кадрового потенциала объединенного вуза в зависимости от выбранной модели объединения и механизмов его осуществления (с. 25-29, 76-77, 91-92);

- раскрыты и конкретизированы ключевые угрозы и риски управления человеческими ресурсами в процессе объединения вузов, обоснована необходимость минимизации рисков и разделения их между всеми участниками объединительных процессов (с. 116-120, 122, 123, 128 – 131, 139, 140, 154-157, 166-168, 170, 245-251).

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

- разработаны и внедрены рекомендации по организации процессов управления человеческими ресурсами вузов в условиях интеграции, реализуемой в форме слияний и поглощений в РФ. Предложенные рекомендации были использованы Министерством высшего и среднего профессионального образования Республики Узбекистан в качестве зарубежного научно-практического опыта, что подтверждается соответствующей справкой о внедрении;

- представлены методические рекомендации по разработке матрицы стилей руководства, управления человеческими ресурсами объединенного Университета на основе выделенных ключевых управленческих дисфункций (среды, института, целеполагания, механизма управления, взаимодействия, инструмента реализации решений). Указанные предложения были использованы при подготовке ряда нормативных и программных документов ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», в частности, при разработке и реализации концепции создания базового экономического вуза на базе РЭУ им. Г.В. Плеханова (в разделе «Развитие кадрового потенциала»), что подтверждается справкой о внедрении;

- созданы модели формирования организационной культуры объединенного вуза и соответствующие им механизмы адаптации сотрудников, базирующиеся на предложенных количественных и качественных показателях результативности данного процесса. Указанные разработки, а также другие предложения диссертационного исследования были использованы в текущей научной и аналитической работе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», а также при выполнении отдельных исследовательских проектов, что подтверждается справкой о внедрении;

- представлен алгоритм проведения оценки результативности объединения образовательных учреждений, который может быть

использован заинтересованными субъектами оценки на макро и микро - уровне принятия управленческих решений в образовательной сфере.

Оценка достоверности результатов исследования выявила что:

- изложенные в работе концептуальные положения построены на проверяемых данных, примерах и фактах;

- полученные результаты не противоречат опубликованным ранее результатам исследований по тематике диссертации и смежным предметным областям;

- основные научные идеи, изложенные в работе, базируются на анализе практики, обобщении передового российского и зарубежного опыта, личном опыте соискателя в области предмета исследования;

- в работе использованы классические и современные методы сбора и обработки исходной информации.

Применительно к проблематике диссертации, соискатель результативно использовал комплекс существующих теоретических, эмпирических, экономико-статистических методов исследования: методы систематизации, анализа и синтеза, конкретизации и обобщения, сравнительный анализ, метод группировок и классификаций, методы наблюдения и экспертной оценки, социологические опросы, индексный и коэффициентный метод, выявление трендов развития, кластерный анализ, графические и табличные методы.

Личный вклад соискателя состоит в:

- самостоятельном выполнении актуального научного исследования системного характера, глубоком анализе выявленных проблем и противоречий управления человеческими ресурсами в условиях слияния и поглощения образовательных учреждений;

- разработке, обосновании и доказательстве рабочей гипотезы проведения научного исследования на основе изучения зарубежного и российского опыта осуществления процессов слияния и поглощения образовательных учреждений и личного опыта управления автором научно-педагогическими кадрами в условиях объединения образовательных

учреждений;

- непосредственном получении научной информации, статистических данных применительно к условиям объединения образовательных учреждений;

- обработке, обобщении, анализе и систематизации исходных данных и теоретических положений в виде схем, графиков, сводных таблиц и диаграмм;

- персональной подготовке и формулировке теоретических и методологических положений и выводов, которые определили научную новизну и практическую значимость проведенного исследования;

- интерпретации экспериментальных данных, полученных лично автором и при участии автора и их аргументации при подготовке основных публикаций по выполненной работе;

- в апробации результатов исследования посредством их обсуждения на научных и научно-практических конференциях и деловых форумах.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы:

- в научно-исследовательской деятельности – при выполнении исследований научными институтами и исследовательскими центрами по проблемам реформирования системы управления образовательной сферы, повышения качества и конкурентоспособности образовательных услуг российских вузов на международной арене, развития кадрового потенциала работников образовательной сферы и направлений оптимизации их деятельности;

- в управленческой деятельности при принятии обоснованных и социально – ответственных управленческих решений по объединению образовательных учреждений и выборе методов и моделей осуществления объединительных процессов как на уровне Министерства образования и науки РФ, так и на уровне конкретных образовательных учреждений;

- в экспертно-консультационной деятельности – при оценке потенциальных рисков при слиянии и поглощении образовательных учреждений, оценке полноты и системности проводимой в этот период кадровой работы, осуществлении совокупной оценки результатов и последствий объединительных процессов;

- в государственной и муниципальной деятельности – при разработке стратегических программ и национальных проектов развития образовательной сферы, разработке программ поддержки работников, высвобождаемых из образовательных учреждений в процессе укрупнения вузов и оптимизации их деятельности;

- в учебном процессе – при подготовке актуальных учебных курсов по проблемам управления человеческими и ресурсами и экономики труда в рамках общеобразовательных программ и при реализации программ дополнительного образования, в частности, программ повышения квалификации и обучающих семинаров для работников кадровых служб образовательных учреждений и их руководителей.

Оценка соответствия требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842 выявила, что:

- диссертация соответствует критериям, установленным Положениям (п.п. 9 - 14);

- основные научные результаты проведенного диссертационного исследования содержатся в работах, опубликованных соискателем в авторитетных реферируемых изданиях. В работе отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных работах;

- диссертационная работа является научно-квалификационной работой, содержащей решение важной народно – хозяйственной проблемы – разработки целостной концепции стратегического управления человеческими ресурсами образовательного учреждения и методологии ее использования в процессе оптимизации (объединения) вузов для повышения

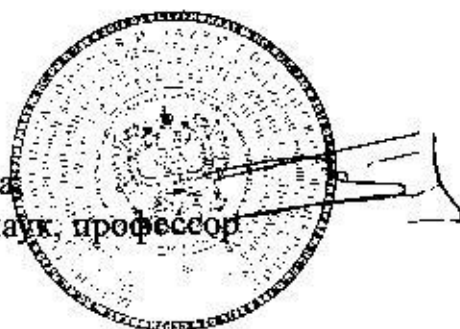
конкурентоспособности, качества и эффективности их деятельности;

- в диссертации отражены новые научнообоснованные разработки в области управления человеческими ресурсами и формирования инновационной корпоративной культуры объединенного вуза и определены особенности и условия практического их применения на различных этапах слияния и поглощения вузов.

На заседании 07 июня 2017 г. диссертационный совет принял решение присудить Шкляеву Андрею Евгеньевичу учёную степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 24 человек, из них 14 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвующих в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 23, против - 1, недействительных бюллетеней - нет.

Председатель
диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор



Кулапов М.Н.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Манахов С.В.

« 4 » июня 2017 г.