

Отзыв научного консультанта

на диссертацию Шкляева Андрея Евгеньевича на тему:

«Управление человеческими ресурсами в условиях слияния и поглощения вузов в Российской Федерации», представленную к защите на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Шкляев Андрей Евгеньевич, 1977 г.р., гражданин России, в 1999 г. окончил федеральное государственное учреждение высшего профессионального образования «Российская экономическая академия имени Г.В. Плеханова» (г. Москва) по специальности «экономика и управление на предприятии». 4 июня 2010 г. защитил кандидатскую диссертацию на тему «Механизм управления инновационными проектами в системе строительного холдинга». Решением № 2 диссертационного совета при Государственной академии профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов инвестиционной сферы Шкляеву А.Е. присуждена ученая степень кандидата экономических наук.

В докторской диссертации Шкляева Андрея Евгеньевича рассмотрена важная научная проблема – управление человеческими ресурсами в образовательном учреждении и его особенности в условиях слияния и поглощения вузов. Данная проблема предполагает решение 2-х взаимосвязанных задач. Первая - формирование концепции эффективного управления человеческими ресурсами образовательных учреждений в целях обеспечения их устойчивого развития и повышения конкурентоспособности. Вторая - определение особенностей и разработка механизмов управления человеческими ресурсами в условиях слияния и поглощения вузов. Такая постановка несомненно актуальна, так как переход к новой структуре высшего профессионального образования на основе создания сети крупных объединенных вузов требует новых подходов к управлению их человеческими ресурсами.

Тщательное изучение и критический анализ результатов научных исследований зарубежных и российских экспертов позволили автору предложить собственное видение поставленных в диссертации проблем, обосновать оригинальные методы и подходы к их решению. Наличие у автора успешного практического опыта управления кадрами в условиях слияния образовательных учреждений позволило ему добиться в работе оптимального сочетания концептуальных подходов и практических инструментов их реализации.

Особая ценность проведенного исследования заключается в разработке целостной концепции стратегического управления человеческими ресурсами образовательного

учреждения и методики ее использования в процессе объединения вузов. Опираясь на опыт объединения РЭУ им. Г.В. Плеханова с МЭСИ, СУ и РГТЭУ, а также на опыт слияния и поглощения других российских и зарубежных вузов, автору удалось предложить интеграционную модель управления человеческими ресурсами вуза, которая системно рассматривает стратегию, политику и процедуры формирования кадрового потенциала вуза, его стимулирования, управления талантами, непрерывного обучения и развития сотрудников.

Широкий экономический кругозор и современное научное мышление позволили автору творчески развить и углубить идею “ситуационного” подхода к принятию стратегических кадровых решений в образовательном учреждении. В основе авторской концепции лежит необходимость учета 4 групп факторов: стратегия вуза, жизненный цикл его развития, размер вуза, приоритетные направления его деятельности

Уточнив содержание понятий «слияние» и “поглощение” в образовательной сфере, автор определил основные модели объединения вузов и сформулировал потенциальные кадровые проблемы в зависимости от выбранной модели объединения образовательных учреждений. В работе предложена классификация критериев оценки кадрового потенциала, которые должны быть положены в основу построения эффективной системы развития кадрового потенциала объединенного вуза. Традиционные подходы к оценке кадрового потенциала вуза дополнены “компетентностным” подходом. В большинстве образовательных учреждений акцент делается на оценку компетенций выпускников, предусмотренных в образовательных стандартах, в то время проблема оценки компетенций НПР и сотрудников вуза зачастую серьезно не рассматривается. В качестве основного метода оценки компетенций автор предлагает использовать положительно зарекомендовавший себя в международной управленческой практике метод “360°” и метод оценки компетенций с использованием балльных оценок. В сочетании данные методы позволяют не только провести объективную оценку сотрудников вуза (используя, в том числе и метод их самооценки), но и ускорить процессы адаптации и эффективного взаимодействия среди сотрудников объединившихся вузов.

Шкляеву А.Е. удалось расширить представление о совокупности факторов, позволяющих прогнозировать успешность развития кадров при слиянии и поглощении вузов, возможные проблемы и социально – экономические последствия потенциальных объединительных процессов. В дополнение к сформулированным сегодня в литературе факторам: количество участников процесса слияния; статус участников; кто выступил инициатором слияния или поглощения (сами вузы или третья сторона), территориальное расположение автором

предложен в качестве важнейшего фактора прогнозирования успешности объединения вузов фактор, отражающий степень идентичности системы корпоративных ценностей и методов управления академической культурой объединенного образовательного учреждения.

Существенным научно – практическим результатом проведенного исследования является предложенная автором комплексная система оценки результатов эффективности объединения образовательных учреждений. На необходимость разработки подходов к оценке эффективности объединения вузов указывали многие авторы. Однако комплексная системная оценка, основанная на интеграции и последовательном осуществлении всех ее элементов – определении основных “стейкхолдеров”, субъектов оценки, объектов оценки, этапов и сроков ее проведения, показателей и методов осуществления, а также использования результатов оценки в процессе управления образовательной сферой на макро - и микроуровне – в авторской постановке предлагается впервые.

С точки зрения предупреждения негативных последствия объединения вузов важным результатом исследования является классификация основных кадровых проблем, возникающих в процессе объединения вузов. В первую группу проблем автор справедливо включает проблемы, связанные с сопротивлением изменениям. Вторая группа проблем, касается перераспределения и ротации сотрудников внутри объединенного университета, а также проблем сокращения персонала в связи с закономерным уменьшением потребности в кадрах в результате экономии на масштабе при укрупнении вузов. В перспективе можно было бы порекомендовать автору продолжить исследования в данной области, сконцентрировав свое внимание на разработке методик перераспределения сотрудников внутри объединенного вуза и за его пределы, определения критериев отбора кандидатов на высвобождение, формы поддержки высвобождаемых работников образовательных учреждений.

Ценностью данного исследования можно считать и такой важный его результат как обоснование необходимости предварительного экспертного анализа всех возможных рисков в преддверие и на начальных этапах объединения вузов. В числе наиболее вероятных рисков - снижение кадрового потенциала более сильного вуза при присоединении слабого, уход из присоединяемого вуза наиболее ценных кадров, востребованных в других вузов и др.). В развитие данной идеи автору можно было бы порекомендовать в дальнейшем проработать механизмы и процедуры предупреждения нежелательных рисков, а также методы минимизации рисков и разделения их между всеми участниками объединительных процессов. Целесообразно было бы в перспективе рассмотреть также вопросы социальной ответственности

за последствия принимаемых решений о слиянии и поглощении вузов и используемые методы осуществления этих процессов.

Что касается личностных компетенций Шкляева Андрея Евгеньевича, то имеет смысл прежде всего отметить такие его качества как целеустремленность, инициативность и творческий подход к рассматриваемым проблемам. Обладая широким экономическим мировоззрением, навыками системного критического анализа, искусством обобщения и научной аргументации, автор успешно решил поставленные в работе задачи, предложив новые системные решения.

Диссертант активно участвует в выполнении научно-исследовательских работ по данной тематике, выступает с полемическими статьями в научных изданиях, щедро делится своим опытом и разработками на научно-практических семинарах и деловых форумах. Обращает на себя внимание публикационная активность диссертанта, на счету которого десятки публикаций в различных авторитетных рецензируемых изданиях.

Как научный консультант, считаю Шкляева Андрея Евгеньевича зрелым ученым, способным успешно работать в научной сфере и квалифицированно осуществлять научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность, достигая высоких результатов.

Диссертационная работа Шкляева Андрея Евгеньевича представляет собой самостоятельное целостное исследование, в ходе которого решена крупная научная проблема, имеющая важное социальное и экономическое значение. Работа содержит элементы новизны и имеет высокую практическую ценность. Шкляев Андрея Евгеньевича заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Научный консультант -
Профессор кафедры управления
человеческими ресурсами
РЭУ им. Г.В. Плеханова,
доктор экономических наук, профессор



Л.В. Карташова

Карташова Лариса Васильевна
117997, Москва, Стремянный пер.28, стр. 1, оф.255
РЭУ им. Г.В. Плеханова
Тел.раб. +7 (499) 236 32 06
E-mail: kartashova@rea.ru

