РЕЦЕНЗИИ НА НАУЧНЫЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ТРУДЫ

Джалал Абдул Каюм,
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой финансов и кредита,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Российская Федерация.

РЕЦЕНЗИЯ

на монографию *Зиновьева Ф.В., Дудко В.А.*
«РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНОЙ ШКОЛЫ»,
Саки: ИП Бровко А.А., 2022. — 160 с.

Актуальность монографии не вызывает сомнений, так как она направлена на решение проблем качественного преобразования образовательной среды в условиях цифровизации жизни и общества, а также новых требований рынка труда и работодателей к общим и профессиональным компетенциям выпускников ВУЗов.

Наименование и содержание глав монографии в полной мере соответствуют теме исследования. Авторы обоснованно и результативно используют комплекс общенаучных и специальных методов исследования: системный подход, методы научного сравнения, экономического анализа, монографический, экспертных оценок, графический, табличный.

Результаты первой главы «Сущность региональной научной школы»:

- уточнена категория «современная научная школа», определены цели её создания, основные функции и признаки;
- исследован вклад научных школ в научно - технический и социальный прогресс в качестве «точек роста»;
- выделены типологические формы научных школ;
- определены формальные признаки и документальные свидетельства активно действующей научной школы.

Результаты второй главы «Основы развития кадрового потенциала»:

- проведён анализ кадровой ситуации в ВУЗах Российской Федерации;
- систематизированы положительные и отрицательные черты инновационного менеджера.

Результаты третьей главы «Методика исследования развития кадрового потенциала»:

- определены методы и алгоритм исследования труда преподавателей;
- систематизированы научные подходы и методы изучения кадрового потенциала и его развития;
- сделан акцент на прогнозирование кадрового потенциала, а также спроса и предложения на рынке специалистов;
- раскрыты причины дисбаланса потребностей рынка труда и структуры фактической подготовки специалистов в ВУЗах; недостатки финансирования образовательного процесса.

Результаты четвёртой главы «Потенциал кафедры»:

- раскрыто понятие кадрового потенциала как ключевого компонента общего потенциала ВУЗа;
- определены принципы и базовые факторы мотивации профессионального развития персонала кафедры;
- систематизированы факторы, влияющие на конкурентоспособность кафедры, выделены составляющие элементы потенциала кафедры;
- проанализирована динамика изменения состава кафедры, изучены факторы, влияющие на её функционирование и взаимодействие преподавателей со студентами.

Результаты пятой главы «Содержание деятельности преподавателей»:

- определены функции и профессиональные качества преподавателя высшего учебного заведения;
- раскрыты факторы внутренней и внешней среды, оказывающие негативное воздействие на деятельность преподавателей;
- систематизирован комплекс приёмов и методов, используемых преподавателем в научно-образовательном процессе.

Результаты шестой главы «Опыт развития кадрового потенциала»:

- раскрыта сущность работы лидера научной школы;
- представлен опыт создания, изложены основные этапы научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала».

Результаты седьмой главы «Современные подходы к развитию кадрового потенциала»:

- исследованы современные факторы, гарантирующие выпускнику ВУЗа конкурентное преимущество на рынке труда;
- проранжирован перечень востребованных компетенций выпускников.

Результаты восьмой главы «Формирование культуры труда воспитанников научной школы»:

- раскрыта сущность и элементы организационной культуры как системы общепринятых в коллективе представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и достижению результатов деятельности.

Результаты девятой главы «Оценка расходов на формирование специалиста»:

- проведена оценка стоимости подготовки специалиста с высшим профессиональным образованием, состоящей из затрат до поступления в высшую школу и непосредственно во время обучения;
- проанализированы условия труда на кафедре управления персоналом;
- определены индикаторы имиджа преподавателей.

Результаты одиннадцатой главы «Востребованность интеллектуального труда»:

- рассмотрены возможные сценарии совершенствования труда преподавателей;
- обоснованы пути минимизации потерь рабочего времени преподавателя.

Результаты двенадцатой главы «Результативность деятельности научной школы»:

- представлена динамика результативности деятельности научной школы;
- проведён анализ базового потенциала научной школы, определены критерии её развития и основные результаты НИР.

Монография в полной мере соответствует правилам оформления, она структурно и логически выдержана, написана доступным языком, хорошо иллюстрирована примерами, рисунками, таблицами.

Материал изложен логично и последовательно.

В целом, рецензируемая монография по структуре и содержанию соответствует заявленным целям и задачам, требованиям, предъявляемым к научной литературе. Изложенный в ней материал интересен и полезен для научной общественности.