

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора Фаузера Виктора Вильгельмовича на диссертацию Рочева Константина Васильевича на тему: «Формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования

В последние два десятилетия и особенно в последние годы наблюдается активная деятельность государства в реформировании сферы высшего образования. Вступление России в 2003 г. в Болонский процесс, реализация концепции создания федеральных университетов и национальных исследовательских университетов существенным образом изменили как сложившуюся отечественную модель высшего образования и науки, так и реализуемую региональную политику, особенно в части высшего образования. В первую очередь это касается материального стимулирования всех сотрудников – от лаборантов до профессорско-преподавательского состава.

В диссертационном исследовании Рочева К.В. рассматривается актуальная проблема, связанная с разработкой системы стимулирования труда в сфере высшего образования. Вопросы оценки результатов работы и мотивирования сотрудников являются важной частью экономики труда и в настоящее время весьма актуальны. Построение подобных систем особенно востребовано в бюджетной сфере, где материальное стимулирование принимает особое значение в соответствии с «Новой системой оплаты труда», предписывающей на государственном уровне распределение стимулирующих выплат в бюджетных учреждениях, в том числе в вузах, в размере не менее 30% от фонда оплаты труда. Кроме того, активно идёт внедрение «Эффективного контракта», в соответствии с которым требуется выделение наборов показателей оценки сотрудников вузов. Как отмечается в диссертации, стимулирование внеучебной деятельности студентов в различных сферах сейчас тоже закрепляется нормативными документами Российской Федерации, ввиду чего имеет смысл рассматривать эти процессы в комплексе. Данное обстоятельство потребовало от автора глубокого научного анализа факторов, определяющих мотивацию и стимулирование труда сотрудников и преподавателей вузов.

Можно констатировать, что проведенное Рочевым К.В. исследование вносит свой вклад в решение проблем эффективного управления университетом, через материальное стимулирование. Решения, предлагаемые автором, могут значительно изменить содержание, формы и методы менеджмента вузов в условиях высокой неопределенности внешней среды.

Диссертант квалифицированно выполняет и формулирует актуальность исследования, определяет его предмет, объект, цель и задачи. Все это позволяет охарактеризовать научно-понятийный аппарат как продуманный и обоснованный. Диссертацию отличает структурное единство и системность. Теоретическая часть исследования логично взаимосвязана с опытно-экспериментальной. Это позволяет сделать вывод о научной состоятельности автора, завершенности и результативности проделанной им работы.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, базируются на фундаментальных положениях экономической науки и анализе значительного объема информации, включающей Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральные целевые программы и государственные программы развития образования, данные внутренней статистики и ряд других нормативно-правовых документов и положений, собственные исследования автора, а также региональные и внутривузовские нормативные документы и программы.

Достоверность и обоснованность результатов работы подтверждается корректным использованием теоретических и экспериментальных методов исследования и непротиворечивостью полученных результатов, выводов и рекомендаций.

Исследование опирается на большое количество трудов российских и зарубежных ученых, материалы периодической печати, электронные ресурсы, относящиеся к теме диссертации: работа содержит 281 источник. Диссертация К. В. Рочева оснащена обширным аналитико-статистическим материалом: включает 56 таблиц и 95 рисунков.

Авторская концепция, выводы и предложения убедительны и научно аргументированы. Диссертационная работа содержит все необходимые ссылки на литературные источники. Достоверность и новизна работы подтверждаются необходимыми документами об использовании результатов исследования.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Работу можно охарактеризовать как законченное, логически выстроенное, самостоятельно выполненное автором исследование. Оно базируется на применении общенаучных методик и подходов к работе с научной и статистической информацией, таких как системный подход, метод корреляционного анализа, методы моделирования экономических систем и ряд других. Достоверность вынесенных на защиту положений и выводов определяется логикой исследования, использованием в качестве его основных данных официальных статистических источников, применением широкого спектра материалов зарубежных и российских ученых.

Диссертантом произведена обработка большого объема разнообразных статистических данных, включающих: материалы проведенных автором социологических опросов, результаты опроса экспертов; информацию, накопленную в базе данных бухгалтерской и кадровой систем, в системе «Деканат», а также в разработанной информационной системе стимулирования штатных сотрудников.

Научные выводы и положения подтверждаются результатами апробации авторских разработок в деятельности вуза, анализ которых подробно приведен в диссертации. Результаты диссертационной работы внедрены в деятельность Ухтинского государственного технического университета.

Заслуживают внимания, следующие основные теоретические и практические положения, которые следует отнести к научной новизне.

1. Рассмотрен системный подход к стимулированию вузовского коллектива, при этом предлагается охватить системой стимулирования как профессорско-преподавательский состав и других сотрудников вуза, так и студенческий коллектив (с. 29-78).

2. Разработана методика индексной оценки результатов трудовой деятельности, основанная на системном подходе, особенностью которой является применение обобщенных характеристик, обобщенной мультипликативной модели и автоматическая балансировка весов на основе принципа обратной связи (с. 33-35, 53-54). Предложены подходы к расширению индексной оценки на несколько последовательных периодов: индексно-рейтинговый, особенность которого заключается в полном суммировании результатов за все оцениваемые периоды и интегро-дифференциальный, при котором результаты прошлых лет учитываются с убыванием значимости (с. 62-65, 70).

3. Разработана Индексная система стимулирования, базирующаяся на применении методики индексной оценки результатов трудовой деятельности и системном подходе к стимулированию. Особенности системы являются: наличие подсистем материального стимулирования ППС, докторов наук, других сегментов трудового коллектива вуза и студентов, практическая реализация данных подсистем в виде информационной системы, опора показателей оценки на декомпозицию цели вуза и их группировка по крупным разделам (с. 36-78).

4. Предложена методика оценки конкуренции в коллективе, основанная на измерении расстояния Манхеттена для измерения влияния предложенных систем стимулирования на активность трудового коллектива. Особенности методики являются: измерение конкуренции в различных слоях коллектива (топ-лист – «голова» и остальной коллектив – «хвост») и шкала интенсивности конкуренции на основе шкалы Бофорта, включающая в себя 6 уровней конкуренции от «Штиля» до «Урагана» (с. 143-145).

5. Выявлены особенности воздействия разработанной системы стимулирования на поведение трудового и студенческого коллективов, при этом изучена стратификация коллективов, отмечено повышение соревновательности и результативности труда и определены основные направления дальнейшего совершенствования системы (с. 92-143, 158-159).

Значимость для науки и практики выводов и рекомендаций

Положения, выдвинутые диссертантом на защиту, отличаются аккуратностью, научной обоснованностью. Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в расширении научных представлений о стимулировании труда в вузе. Диссертантом рассмотрен системный подход к стимулированию, определены ключевые принципы построения систем стимулирования в вузе. Практическая значимость

заключается в разработке методик оценки и стимулирования труда, которые могут быть применены руководством вузов при создании новых и модернизации действующих систем стимулирования.

Разработанная в результате исследования Индексная система стимулирования может быть применена в вузах Российской Федерации для оценки и стимулирования труда преподавателей, штатных сотрудников и студентов. При использовании системы в нескольких вузах или научных учреждениях возможно построение сравнительного рейтинга этих организаций. В диссертации приводится довольно большой перечень преимуществ, которые может дать применение разработанной автором системы, при ее внедрении (с. 159-161).

Замечания по содержанию и оформлению диссертации

Отмечая достоинства и практическую значимость диссертационной работы, необходимо отметить дискуссионные положения и недостатки.

1. Основной целью диссертационного исследования являлось: формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза. Однако, когда речь идет о практическом внедрении указанной системы, говорится, что она была внедрена в 3-х колледжах г. Ухты. Насколько это оправдано, ведь имеется существенное различие в работе организаций ВПО и СПО. Хотелось бы узнать, при применении данной системы в организациях СПО, были ли внесены в систему какие-либо изменения, и нужны ли они? Или система универсальна? (с. 10).

2. Насколько оправданным является упоминание, «в канве основного текста», о моральном стимулировании; ведь основная цель диссертации – материальное стимулирование. Моральное стимулирование звучит, как бы между делом: в рекомендательной части (с. 158), стимулирующее влияние рейтингового списка (с. 32), при выдаче дипломов и размещение на доске Почета (с. 32, 142-143). Может быть этому аспекту следовало уделить большее внимание, или исключить из работы вообще?

3. В диссертации при перечислении существующих методик стимулирования труда, автор не обозначает свое отношение к данным методикам, что в них положительного и что отрицательного. Чем предлагаемая авторская методика отличается принципиально, не уточнен авторский вклад в указанную проблему (с. 16-20).

4. В третьей главе приводятся результаты исследования мотивации студентов в зависимости от курса обучения. На наш взгляд более корректные выводы можно было бы получить, исследуя одни и те же группы по мере перехода на более старший курс, т.к. мотивация обучающихся могут зависеть от года рождения. Тем более что первое исследование было проведено в 2012 г. (с. 85-88).

Можно сделать ряд технических и редакционных замечаний: объемы представленных глав и внутренних параграфов не пропорциональны по объему; формулировка первого пункта научной новизны – в формулировке «полный охват системой материального стимулирования всего коллектива, включая ППС, обслуживающий персонал и студентов» было бы корректнее заменить фразой «полный охват системой материального стимулирования всего коллектива вуза, включая трудовой и студенческий» (с. 7).

Высказанные замечания носят уточняющий характер и не меняют общей

положительной оценки выполненного диссертационного исследования.

Соответствие диссертации критериям Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация Рочева Константина Васильевича тему «Формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук, является самостоятельным и завершенным научным исследованием и соответствует специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Основные результаты диссертации в полном объеме раскрыты в научных публикациях, содержание автореферата полностью отражает результаты проведенного диссертационного исследования.

Диссертационная работа «Формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза» соответствует требованиям п.9 Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», предъявляемых к кандидатским диссертациям, а ее автор Рочев Константин Васильевич присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент

доктор экономических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки Российской Федерации,
руководитель отдела социально-экономических
проблем, заведующий лабораторией демографии и
социального управления федерального
государственного бюджетного учреждения науки
«Институт социально-экономических и
энергетических проблем Севера» Коми НЦ УрО РАН

Фаузер Виктор Вильгельмович

Подпись заверяю.	<i>Фаузера В. В.</i>
Заведующая канцелярией Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук	
<i>В. В. Фаузер</i>	<i>В. В. Фаузер</i>
«15»	мар 2015 г.



Сведения о лице, подписавшем отзыв (п. 28 «Положения о присуждении ученых степеней»): Фаузер Виктор Вильгельмович, доктор экономических наук, профессор, руководитель отдела социально-экономических проблем, заведующий лабораторией демографии и социального управления Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера» Коми научного центра Уральского отделения РАН; 167982, г. Сыктывкар, ГСП-2, ул. Коммунистическая, 26; телефон (служ.) – 8 (8212) 44-08-74; e-mail: fauзер@iespn.komisc.ru