

ОТЗЫВ

официального оппонента Стукен Татьяны Юрьевны на диссертацию Рочева Константина Васильевича «Формирование эффективной системы материального вуза», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы исследования

В современных российских условиях вопросы, связанные с функционированием системы высшего образования, являются одними из важнейших. Массовизация высшего образования, начавшаяся в 90-е годы, превратила Россию в страну высоким охватом населения высшим образованием в сочетании с его снижающимся качеством и обострением дефицита действительно высококвалифицированных специалистов на рынке труда.

Реализация поставленных перед высшей школой задач, направленных на повышение качества и рост престижа российского образования, предполагает использование целого комплекса взаимодополняющих мер, одной из которых является совершенствование материального стимулирования труда преподавателей вузов. При этом ставится задача не только повышения общего уровня оплаты труда, но и его дифференциации в зависимости от достигнутых результатов посредством заключения эффективного контракта.

Существующие во многих вузах традиционные подходы к организации стимулирования персонала, в значительной степени ориентирующиеся на профессиональную квалификацию преподавателей и объем выполняемой ученой работы, вступают в противоречие с поставленными задачами. Данная ситуация требует осмысления накопленного опыта и поиска новых подходов в контексте поставленных задач.

В последнее время в российской научной литературе появилось значительное количество публикаций, рассматривающих различные аспекты управления высшей школой, стратегии вузов, их образовательную, научную, маркетинговую политику. Работ, посвященных собственно материальному стимулированию преподавателей вузов, значительно меньше. В большинстве случаев авторами рассматриваются либо теоретические основания организации стимулирования труда, либо дается описание опыта отдельного вуза или страны (стран). При этом вопросы, связанные с разработкой данных

систем, различными аспектами их функционирования, организационными аспектами деятельности, не получают должного внимания. Вместе с тем, именно от их проработки во многом зависит конечный результат действия системы стимулирования персонала. С учетом данных обстоятельств, исследование К.В. Рочева, посвященное вопросам формирования системы материального стимулирования в высшей школе, имеет высокую актуальность.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна

Совокупность задач, поставленных и решенных в процессе выполнения работы, способствует раскрытию темы исследования, определяет обоснованность сформулированных научных положений, выводов и рекомендаций. Полученные результаты соответствуют поставленным целям и задачам. Структура работы в целом логична, разделы взаимосвязаны, выводы обоснованы. Теоретические положения и методические разработки подкреплены значительным количеством эмпирических данных.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации, подтверждается совокупностью обстоятельств.

Во-первых, достаточным уровнем теоретического и эмпирического анализа поставленной проблемы. К.В. Рочевым изучены труды ведущих отечественных и зарубежных ученых в области мотивации и стимулирования труда. Всего в диссертации использован 281 литературный источник, в том числе научные публикации, статистические данные, нормативно-правовые акты, регламентирующие функционирование российской системы образования, а также локальные нормативные акты образовательной организации, на примере которой выполнена апробация предложенных в диссертации разработок.

Во-вторых, использованием результатов ряда авторских исследований, направленных на оценку результатов труда преподавателей Ухтинского государственного технического университета до и после внедрения предложенной индексной системы стимулирования труда. Работа содержит значительный объем методического материала (приложения 3, 8, 9), статистических данных, связанных с динамикой и распределением индексов стимулирования в разрезе должностных групп персонала, подразделений вуза, работников-«лидеров» и «аутсайдеров» (с. 95-122), оценкой деятельности студентов (с. 135-143), а также авторские показатели

конкуренции в различных сегментах коллектива вуза (с. 145-147).

В-третьих, применением современных количественных методов анализа данных, позволяющих выявить важные закономерности развития деятельности персонала вуза (с. 143-147) и грамотным использованием методов математической статистики для оценки статистической значимости полученных различий.

По мнению оппонента, в диссертации К.В. Рочеву удалось сформулировать и доказать ряд положений, которые могут быть квалифицированы как научная новизна.

1. Выявлены важные особенности построения индексной системы материального стимулирования и технологии ее реализации по результатам анализа практик использования рейтинговых систем в ряде вузов России. Среди наиболее значимых результатов этой части работы можно отметить:

- использование априорно-апостериорного подхода к оценке значимости показателей деятельности персонала (с. 53-55), позволяющего повысить объективность оценки за счет балансировки весов показателей;

- анализ проблемы выбора между дифференциальным и интегральным подходами к оценке деятельности и обоснование целесообразности использования комбинированного, интегро-дифференцированного подхода, учитывающего со снижающимися весами показатели отчетного и прошлых периодов (с. 62-64);

- разработка механизмов обеспечения достоверности данных о результатах трудовой деятельности работников, различающихся в зависимости от субъекта предоставления данных (с. 56-59). Обоснованный автором многослойный фильтр данных, хотя и выглядит на первый взгляд несколько громоздким, позволяет решить типичную для подобных систем сбора информации проблему, связанную с низким качеством и недостоверностью информации о деятельности персонала.

2. Предложен и методически подкреплен комплексный подход к системе стимулирования коллектива вуза, выразившийся в разработке типовых моделей стимулирования преподавательского состава, иных работников вуза, а также студентов. Среди представленных моделей особенно интересна та, которая может быть использована для оценки результатов труда работников, не занятых в образовательном процессе и (по мнению оппонента) не занимающих руководящих должностей (с. 38-49). Особую значимость имеет не столько конкретный перечень показателей, который может быть уточнен с учетом специфики должности работника и характеристик вуза, сколько методические вопросы разработки показателей, статистической обработки данных экспертного опроса, определения потоков

информации в системе материального стимулирования и способов учета результатов деятельности работников. Учет результатов «по отклонениям» в электронной системе с одной стороны, позволяет снизить затраты труда непосредственного руководителя на выполнение учетно-контрольных функций, а с другой – позволяет обеспечить прозрачность информации и перекрестный контроль данных.

Важно отметить, что использование предложенной автором системы учета результатов деятельности не ограничивается расчетом стимулирующих надбавок, а имеет более широкие возможности. В частности, на основе данных, отфильтрованных на предмет достоверности, и показателей, взвешенных по значимости (см. предыдущий пункт), возможно повышение качества оценочных процедур при проведении аттестационных мероприятий, конкурсного отбора, реализации различных проектов.

3. Предложены новые методики оценки персонала и результативности его труда в вузах:

- Методика количественной оценки интенсивности конкуренции между работниками вуза, позволяющая интерпретировать расчетные значения по шкале Бофорта (с. 143-147). Приведенные индексы конкурентной борьбы, горизонтальной и вертикальной конкуренции могут найти применение в практике управления персоналом вуза для оценки показателей мобильности различных групп персонала и принятия на этой основе кадровых решений.

- Методика кумулятивной оценки накопленных индексов персонала, позволяющая вычленив долю работников, обеспечивающих наибольший вклад в общий результат, а также оценить разрывы в результативности труда лучших и худших работников (с. 123-130);

- Методика оценки стратификации персонала вуза в разрезе лидерства (максимально высокого рейтинга из всех оцениваемых направлений деятельности) и гармонии (количества охватываемых направлений), позволяющая выявить распределение работников по квадрантам матрицы, соответствующим различным сочетаниям указанных показателей.

Представляется, что приведенные и апробированные автором методики можно рассматривать как полезный инструмент, результаты использования которого позволяют увидеть новые аспекты и направления работы, сигнализировать о необходимости активизации кадровой политики в вузе.

Материалы диссертации, ее основные выводы и результаты могут быть использованы высшими учебными заведениями:

- при организации деятельности по сбору и обработке информации о результатах деятельности различных категорий работников и обучающихся с учетом стратегических ориентиров развития вузов;

- при разработке показателей оценки результатов труда работников вузов с целью совершенствования материального стимулирования и заключения эффективного контракта.

Вместе с тем, отдельные выводы и положения диссертации являются спорными и требуют дополнительной аргументации.

1. В диссертации не представлено четкого определения понятия «трудовой коллектив вуза», вынесенного в заглавие работы, в результате чего границы исследования являются размытыми.

На с. 6 работы, при формулировке цели исследования, К.В. Рочев указывает, что разрабатываемая система стимулирования направлена на студентов, преподавателей и обслуживающий персонал, очевидно, относя к трудовому коллективу все перечисленные группы.

Чуть ниже, на этой же странице, при определении объекта исследования автор пишет о трудовом и студенческом коллективах, выводя тем самым студентов за рамки трудового коллектива.

Далее, на с 29, в понятие трудового коллектива вкладывается новое, третье, содержание. В терминологии автора к трудовому коллективу относится научно-педагогический состав, обслуживающий персонал (иначе – сотрудники) и учащиеся (аспиранты, студенты, слушатели).

Все предложенные по тексту диссертации трактовки понятия «трудовой коллектив» вызывают вопросы.

- При рассмотрении трудового коллектива вуза в узком смысле (без студентов) заявленный объект исследования и содержание работы выходят за рамки темы диссертации.

- При рассмотрении трудового коллектива в широком смысле (включая студентов), остается неясным, на каком основании студенты, не имеющие трудовых отношений с вузом, включены в состав трудового коллектива.

- При рассмотрении трудового коллектива в версии определения, данного на с. 29, кроме того, часть групп, включенных в трудовой коллектив, «выпадает» из дальнейшего анализа. В частности, вместо материального стимулирования научно-педагогических работников в работе рассмотрено стимулирование профессорско-преподавательского состава (без научных работников), а вместо обучающихся – студенты (без аспирантов и слушателей). И хотя вопросы стимулирования научной деятельности затрагиваются в параграфе 2.4 работы, речь в нем идет о стимулировании

докторов наук вуза, а не научных работников.

Нельзя согласиться и с утверждением автора на с. 35 о том, что «по принятой на сегодняшний день классификации «сотрудники» - это учебно-вспомогательный персонал (УВП), административно-управленческий персонал (АУП) и прочий обслуживающий персонал». Трудовое законодательство, экономическая наука и практика подобной классификации не используют, а оперируют общим понятием «работники».

По тексту работы автор использует понятие «коллектив вуза» (напр., с. б), но остается неясным, является ли это понятие синонимом какой-либо из трактовок понятия «трудовой коллектив», либо имеет собственное содержание.

2. Предложив интересный и заслуживающий внимания подход к организации материального стимулирования работников вузов (с. 35-78), автор не уделил должного внимания теоретическому обоснованию положений, лежащих в его основе. Прежде всего, в диссертации отсутствует критический анализ рейтинговых систем вообще и предлагаемой системы как ее разновидности, в частности.

Использование единых показателей и критериев оценки для преподавателей, специализирующихся в научных областях с различными академическими традициями, представляется упрощенным. Насколько объективным может быть сравнение работающих в одном вузе преподавателей математики и философии? Истории и инженерных дисциплин? Известно, что подобные проблемы являются типичными для рейтингового подхода и от вариантов их решения во многом зависит эффективность его использования.

Необходимо также отметить типичное для многих рейтинговых систем большое количество показателей, подлежащих оценке, что не позволяет ни работнику, ни образовательной организации сконцентрироваться на действительно ключевых направлениях деятельности, соответствующих стратегии развития вуза.

В предлагаемом подходе не учтено очевидное различие в требованиях к работникам, и, соответственно, к системам материального стимулирования, определяемое принадлежностью вузов к федеральным, национально-исследовательским и иным группам университетов, а также уровнем и направленностью реализуемых основных образовательных программ высшего образования.

По мнению оппонента, большее внимание следовало уделить обоснованию комбинации индексов глубины и гармонии (с. 33-34). В

вузовской практике хорошо известны случаи, когда тот или иной работник ценен именно в определенном узком сегменте деятельности и стимулирование его к расширению видов деятельности может иметь негативный эффект для вуза. Конечно, следует согласиться с автором в том, что система должна быть гибкой и настраиваться под специфику вуза. Но тогда встает вопрос о границах этой гибкости, о факторах и условиях, способствующих изменению системы в том или ином направлении.

Системы стимулирования, основанные на рейтинговании, являются довольно популярными в России, но далеко не единственными в мировой практике. Стандартные механизмы оплаты труда и селекции преподавателей в зарубежных вузах не предполагают подобных методик, что не мешает им (вузам) успешно развиваться. Возможно, анализ альтернативных подходов к материальному стимулированию персонала вузов, обзор зарубежного опыта позволили бы автору обосновать преимущества предлагаемой им методики в существующих российских условиях, предпосылки, условия и ограничения, связанные с ее использованием. Но в настоящее время преимущества предложенной индексной системы по сравнению с альтернативными вариантами материального стимулирования работников неочевидны.

3. Спорными представляются выводы об эффективности индексной системы стимулирования труда, основанные на сравнении показателей вуза за пять лет функционирования системы (с. 147-151). По-существу, К.В. Рочевым взята динамика важнейших показателей вуза и весь прирост рассмотрен как результат функционирования индексной системы. Подобный подход был бы правомерен лишь при условии, что все остальные характеристики внешней и внутренней среды вуза за прошедший период времени не изменились, а в составе персонала вуза доминировали работники с инструментальным типом мотивации.

Так, например, другими причинами роста успеваемости студентов могут быть названы качество набора, совершенствование образовательных программ, материально-технического и методического обеспечения учебного процесса, а также административные решения. Значительная часть прироста объема НИР может быть объяснена инфляционным фактором.

Показатели деятельности вуза целесообразно сравнивать относительно вузов-конкурентов. Возможно, что вузы, не использовавшие подобных систем, либо использовавшие альтернативные системы, за указанный период времени достигли не меньших результатов.

4. Несмотря на то, что в диссертации автором в целом уделено

серьезное внимание методическим вопросам, связанным со сбором данных о деятельности трудового коллектива вуза, оценке их достоверности, расчету показателей, часть методических вопросов все же требует более глубокого обоснования. Не ясны критерии выбора экспертов для определения показателей стимулирования труда (с. 40), подходы, выбранные автором при оценке эффективности индексной системы (с. 147-151), репрезентативность выборок персонала и студентов (п. 3.2, п.3.6). Заявленная во введении на с. 7 рабочая гипотеза исследования («при прочих равных условиях за счет внедрения эффективной системы стимулирования можно добиться более высоких результатов деятельности коллектива вуза») слишком очевидна и не требует проведения столь масштабного исследования.

5. Ряд замечаний связан с оформлением работы и особенностями изложения материала:

– Наименования отдельных параграфов сформулированы недостаточно конкретно (1.3. Стимулирование труда профессорско-преподавательского состава, 1.4. Стимулирование деятельности студентов).

– Параграфы диссертации не сбалансированы по объему. Наряду с параграфом 3.3 (31 страница текста) имеются параграфы 1.4 и 1.5, занимающие соответственно 2 и 1,5 страницы текста. При этом п. 1.5 содержит только перечень нормативных актов различного уровня.

– При перечислении документов, регламентирующих вопросы стимулирования труда в вузе, автор ссылается на утратившие силу федеральные законы, постановления Правительства РФ приказы Минобрнауки России (с. 26, источники в списке литературы №№ 156, 159, 160, 163).

– Значительная часть иллюстративного материала, посвященная интерфейсу компьютерной программы системы материального стимулирования труда и установленным в ней фильтрам (с. 46, 58, 59, 60, 61 и др.), перегружает текст работы и может быть перенесена в приложение без потери качества содержания. То же замечание относится и к приведенной в тексте работы анкете для студентов (с. 149-150).

Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Высказанные замечания не отрицают общего вывода о том, что диссертация К.В. Рочева является научно-квалификационной работой,

выполненной на требуемом уровне и носящей законченный характер. Диссертация соответствует паспорту специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.6. «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы».

Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертации.

Таким образом, представленное исследование соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, установленным разделом II Положения о присуждении ученых степеней (утв. постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842), а его автор – Рочев Константин Васильевич – заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, доцент,
директор института психологии, педагогики
и управления человеческими ресурсами
ФГБОУ ВПО «Московский
государственный гуманитарный
университет им. М.А. Шолохова»

 Татьяна Юрьевна Стуken

15.05.2015 г.

Почтовый адрес:

109240, г. Москва, Верхняя Радищевская ул., д. 16-18
ФГБОУ ВПО «Московский государственный
гуманитарный университет им. М.А. Шолохова»

Тел.: (495) 647-44-77

e-mail: kancelyariyamggu@gmail.com

ПОДПИСЬ	
15.05.2015	УДОСТОВЕРЯЕТСЯ
НАЧ. ОТДЕЛА КАДРОВ	

