

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина»
Национальный исследовательский университет
(РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина)

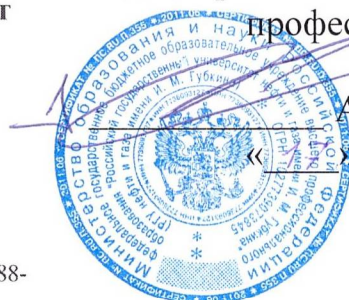


119991, г. Москва, Ленинский просп., д. 65, корп. 1
Телефон: (499) 507-88-88 (многоканальный); факс: (499) 507-88-77

E-mail: com@gubkin.ru; <http://www.gubkin.ru>
ОКПО 02066612; ОГРН 1027739073845
ИНН/КПП 7736093127/773601001

В мае 2015 № *720/2942*
на № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Проректор РГУ нефти и газа
имени И. М. Губкина,
доктор технических наук,
профессор



А. В. Мурадов
« _____ » апреля 2015 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертационную работу
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).

1. Актуальность избранной темы

Диссертация Рочева Константина Васильевича посвящена одной из наиболее актуальных проблем современной российской экономики – построению системы оценки и стимулирования труда в вузах. Актуальность темы выполненной работы определяется как современной ситуацией в сфере стимулирования труда в вузах, диктующей необходимость разработки систем стимулирования, соответствующих требованиям Постановления Правительства РФ № 583 «О введении новых систем оплаты труда ...», Приказов Минтруда об «Эффективном контракте» и других федеральных нормативных документов, так и непосредственной необходимостью повышения мотивации преподавателей, сотрудников и студентов вуза к результативному и качественному труду. Уровень мотивации преподавателей

и обслуживающего персонала, равно как и студентов вуза, прямым образом связан с качеством образования, что является главным фактором, определяющим конкурентоспособность учебного заведения и его место на рынке образовательных услуг. В современных условиях важность оценки качества труда в сфере образования ещё более возрастает, что подтверждают результаты мониторинга Минобрнауки РФ деятельности вузов на предмет неэффективности, особое внимание к независимой оценке качества образования в новом Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», разработка Национальным фондом подготовки кадров «Методологии рейтингования образовательных учреждений профессионального образования».

Системы стимулирования существуют сегодня во многих российских вузах, однако, на данный момент, отсутствует единый системный подход при практическом построении систем стимулирования, к тому же происходят значительные изменения законодательства в области оплаты и стимулирования труда в сфере высшего образования. Это дает основание утверждать, что научная проблема, сформулированная в диссертации, является актуальной.

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

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается использованием в качестве теоретической и методологической базы фундаментальных научных трудов отечественных и зарубежных ученых – в ходе исследования К. В. Рочевым использовано около трехсот источников, включая научные труды российских и зарубежных авторов, нормативные документы, электронные ресурсы.

Научная обоснованность положений исследования определяется также структурой и логикой изложения. Содержание работы соответствует поставленной автором цели, заключающейся в разработке методики и системы материального стимулирования преподавателей, сотрудников и

студентов вуза (с. 6). Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списков терминов, определений и иллюстративного материала, списка литературы, включающего 281 источник, 12 приложений. Работа является законченной и выполнена автором на достаточном научном уровне. Диссертационная работа содержит существенное количество исходных данных и иллюстративного материала, в работе представлено 56 таблиц и 95 рисунков. По каждой главе и работе в целом имеются выводы.

Ознакомление с содержанием работы показало, что сформулированные в диссертации задачи, применяемые методы исследования, выдвигаемые на защиту основные научные положения соответствуют поставленной цели и обеспечили её достижение, что подтверждает обоснованность научных положений и выводов.

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

Достоверность результатов диссертационного исследования основана на обширном анализе статистического материала, собранного в ходе работы. Результаты исследований деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) основываются на данных, полученных за 7 лет функционирования Индексной системы стимулирования ППС в преподавательском коллективе из более трёхсот человек. Работа Системы стимулирования сотрудников исследована на двух экспериментальных площадках, состоящих из около ста человек каждая. Исследования, связанные с Системой индексно-рейтинговой оценки и стимулирования деятельности студентов основаны на разных этапах на результатах экспериментальной работы в рамках кафедры информационных систем и технологий и Ухтинского государственного технического университета в целом, на данных автоматизированной информационной системы «Деканат», и на анкетировании и сведениях об успеваемости, посещаемости и активности студентов на занятиях, собранных автором. В ходе исследования диссертантом использован комплекс современных методов и средств

исследований, основанных на математическом моделировании, корреляционном анализе и статистически значимых оценках, методах математического и графического моделирования экономических процессов.

Новизна исследования и полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, заключается в следующих основных положениях:

– стимулирование труда в вузе рассмотрено с точки зрения системного подхода, при этом выделены универсальные принципы формирования системы стимулирования в вузе (с. 29-24), отдельно обозначены принципы, на которых основано материальное стимулирование с помощью Индексной системы (с. 32-34), указаны ключевые свойства системы стимулирования (с. 35);

– разработана модель оценки деятельности сотрудников вуза, основывающаяся на анализе направлений деятельности сотрудников и нормативных документов, регламентирующих их деятельность (с. 38-40), предложен список показателей оценки работы сотрудника, состоящий из универсальной части и особенностей рассмотренных отделов (с. 41), при этом веса показателей основаны на экспертных оценках, полученных по методу Дельфи и подвергнутых статистической обработке (с. 42-43);

– предложена методика индексной оценки результатов трудовой деятельности ППС, отличающаяся применением мультипликативной модели и обобщённых характеристик оценки лидерства и гармонии (с. 33-35) и встроенной балансировкой весов разделов и показателей оценки за счёт применения механизмов обратной связи (с. 53-55), показатели оценки деятельности ППС сгруппированы в разделы, базирующиеся на глобальной цели вуза (с. 50-51);

– реализован интегро-дифференциальный подход к оценке результатов научной деятельности докторов наук за последние пять лет с постепенным убыванием значимости предыдущих периодов (с. 62-69), при этом оценка осуществляется по двум направлениям: самостоятельная

научная работа и работа в сфере подготовки научных кадров на основе данных, учитываемых Индексной системой стимулирования ППС (с. 61-62);

– разработан индексно-рейтинговый подход оценки деятельности студенческого коллектива, позволяющий производить сравнительную оценку результатов деятельности студентов за семестр и построение единого общевузовского рейтинга студентов и выпускников за всё время обучения (с. 70-73), предложен набор показателей оценки студенческой деятельности, основывающийся на Постановлением Правительства РФ от 18 ноября 2011 г. № 945 «О порядке совершенствования стипендиального обеспечения...» и предложениях, выдвинутых кадровыми службами крупных организаций;

– разработаны и апробированы системы стимулирования для различных сегментов коллектива вуза, таких как ППС и другие сотрудники, студенты (с. 45-78, с. 93-151), при этом приведена разнообразная подробная статистика по результатам оценки работы каждого из сегментов;

– предложена методика оценки конкуренции в коллективе на основе сопоставления рейтинговых списков за несколько периодов с помощью измерения «расстояния Манхэттена» в отдельных частях данных списков (с. 143-145), предложена шкала уровней конкуренции, позволяющая увеличить наглядность результатов оценки (с. 144);

– оценена эффективность применения системы стимулирования на основе измерения стратификации преподавательского коллектива (с. 93-142), измерения уровня конкуренции в различных сегментах коллектива вуза (с. 145-147) и анализа изменения количественных показателей работы вуза за время внедрения системы стимулирования (с. 148-151), продемонстрирована связь между средней долей стимулирующей части в фонде оплаты труда и показателями эффективности работы преподавательского коллектива.

4. Недостатки и спорные моменты исследования

1. В работе не нашла отражение система оценки деятельности аспирантов, хотя этот сегмент вузовского коллектива упомянут на с. 29 при описании системного подхода к стимулированию трудового коллектива вуза.

2. Перечень показателей оценки деятельности ППС слишком большой – не совсем ясно как руководство вуза осуществляет анализ подобных данных, к тому же представлена версия показателей только за 2012/13 учебный год (приложение 4, с. 179).

3. На рисунках, демонстрирующих внешний вид информационной системы стимулирования можно отметить сильное отличие интерфейса разных окон системы (с. 59-59, рис. 17-19).

4. Не совсем понятной является таблица 13 «Перечень разделов ИРС и их весов»: в разные годы отсутствуют веса некоторых разделов, к тому же, в 2014 году веса разделов представлены целыми числами, в то время как в 2012 и 2013 – дробными (с. 70).

Несмотря на отмеченные недостатки, работа К. В. Рочева представляется весьма масштабным самостоятельным исследованием, отличается глубоким и всесторонним практическим рассмотрением изучаемой проблемы, убедительной аргументацией выдвигаемых положений и обоснованностью выводов и заслуживает положительной оценки.

5. Значимость полученных автором диссертации результатов для развития соответствующей отрасли науки

Теоретическая значимость работы состоит в расширении научных представлений об оценке и стимулировании труда в вузе. Автором разработаны методики и подходы к оценке результатов деятельности различных сегментов коллектива высших учебных заведений, предложена методика измерения уровня конкурентной борьбы в коллективе, продемонстрированы способы изучения стратификации коллектива под действием системы стимулирования. В диссертации эмпирическим путём получен ряд количественных значений, демонстрирующих зависимости между различными направлениями деятельности преподавателей и студентов, изучена фрактальность результативности труда преподавателей, прослежено влияние типов трудовой мотивации на результаты учебы и

внеучебной деятельности студентов, измерен уровень конкуренции в различных сегментах коллектива вуза.

Предложенные в диссертации подходы, методики, полученные конкретные результаты и выводы возможно использовать в учебном процессе при преподавании таких дисциплин, как «Экономика труда», «Информационные системы управления персоналом», «Экономико-математическое моделирование», «Управление персоналом» и др.

6. Рекомендации по использованию результатов и выводов, приведенных в диссертации

Практическая значимость работы заключается в разработанной К. В. Рочевым методике оценки результатов трудовой деятельности и реализации ее в виде автоматизированного информационного комплекса, состоящего из систем стимулирования ППС, сотрудников и студентов, обеспечивающих систематизацию поощрения всех сегментов коллектива вуза, повышение активности их работы, особенно в инициативной сфере, сбор статистики для оперативного использования, оценки и аккредитации вуза.

Полученные в ходе диссертационного исследования результаты могут быть применены администрацией российских вузов для модернизации действующих систем стимулирования и при построении систем менеджмента качества. Также некоторые положения диссертации могут быть использованы государственными органами управления образованием при реализации программы модернизации высшей школы, в частности, при переходе на «Эффективный контракт». Стоит отметить, что материалы исследования были применены при составлении отчетов по двум темам НИР.

7. Заключение о соответствии требованиям

Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация К. В. Рочева представляет собой законченную научно-квалификационную работу, выполненную на актуальную тему и содержащую новые научные положения и результаты. Основные положения

диссертации в достаточной степени отражены в публикациях автора, автореферат соответствует основному содержанию диссертации. Задачи, решенные диссертантом, имеют существенное значение для экономики образования и экономической науки в целом.

Диссертация соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям в Положении о порядке присуждения учёных степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013 г., а её автор, Рочев К. В., заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Отзыв на диссертацию и автореферат обсужден и одобрен на заседании кафедры управления трудом и персоналом ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина» (протокол № 9 от 16 апреля 2015 года).

Заведующий кафедрой
управления трудом и персоналом
Российского государственного университета
нефти и газа имени И.М. Губкина
доктор экономических наук, профессор

И. Ф. Симонова.

Подпись И. Ф. Симоновой заверяю
Начальник отдела кадров

Н.С. Лопатина.

Симонова Ирина Федоровна, д.э.н., профессор
ФГБОУ ВПО «Российский государственный
университет нефти и газа имени И.М. Губкина»
117917, Москва, Ленинский проспект, д.65, а/я 720
Телефон: 8-499-507-83-84, 8-499-507-83-85
Интернет-сайт: <http://gubkin.ru>
E-mail: kutp@gubkin.ru
дата: 17.04.2015

