



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ФГБУ «НИИ ТСС» МИНТРУДА РОССИИ)
105064, г. Москва, ул. Земляной вал, 34
тел./факс 917-98-78, 917-72-40
<http://www.niitss.ru> E-mail: info@niitss.ru

14.04.2015 № 91-01/1

на № _____ от _____

Диссертационный совет Д 212.038.15
при Воронежском государственном
университете
394068, г. Воронеж, ул. Хользунова,
д. 40, экономический факультет

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Рочева Константина Васильевича
«Формирование эффективной системы материального стимулирования
трудового коллектива вуза», представленной на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика
и управление народным хозяйством: экономика труда

Судя по содержанию автореферата, целью исследования Рочева К.В. была разработка двух взаимосвязанных вопросов: методики оценки результата трудовой деятельности ВУЗа и основанной на ней системы материального стимулирования персонала и студентов. Диссертационная работа относится к исследованиям, обосновывающим методические подходы к решению проблем. Диссертантом предложены пять методических решений, каждое из которых обладает определённой новизной. Прежде всего, автором предпринята попытка обоснования своего видения системы стимулирования как совокупности обобщённых и дезагрегированных по иерархическим уровням управления показателей деятельности с учётом связи между ними. Принципы, на которых автор базирует свои требования к системе стимулирования (объективность, адекватность, достоверность, транспарентность, оперативность, значимость, иерархичность) не вызывают сомнения. Исключение может представлять только принцип универсальности системы материального стимулирования и особенно введение двух обобщающих характеристик деятельности работников: индекса гармонии и индекса лидерства. Эти индексы, на наш взгляд, превращают трудовой вклад работника из абсолютной характеристики в относительную. В этом случае работник получает вознаграждение не за свой собственный результат, а за то, что результат выглядит на фоне других работников (по горизонтали и вертикали).

Далее, автором разработана методика индексной оценки результатов деятельности для достаточно крупного коллектива. В методике учитываются результаты за один отчётный период и на основе полученных данных вычисляются индексы с учётом установленных градаций и их весов. Данную методику автор предлагает использовать не только для формирования стимулирующего фонда, призванного повысить заинтересованность преподавательского состава всего вуза, но и расширить её применение. В частности, использовать её при построении единого общевузовского рейтинга за всё время работы или обучения, а также при определении подмножества оцениваемых направлений деятельности (разделов), по которым вычисляются индексы за последнее установленное количество отчётных периодов (интегро-дифференциальный подход). В автореферате, к сожалению, не содержится обоснование принципа убывания значимости более ранних периодов.

Третий методический аспект, характеризующий исследование Рочева К.В., заключается в составлении модульной системы сравнительной оценки результативности деятельности персонала вуза. Модель включает 43 универсальных показателя, мало зависящих от рода деятельности и примерно 70 показателей, учитывающих специфику работы конкретных подразделений. Вряд ли можно сомневаться, что современные средства обработки информации позволяют построить системы стимулирования, «перерабатывающие» такое количество (и даже большее) показателей. Реальные проблемы состоят в том, чтобы работник был уверен в справедливости множества применяемых показателей и их зависимости от его трудовых усилий.

Судя по реферату, предложенная автором модель более чем из 110 показателей применяется к базовой стимулирующей надбавке, установленной приказом ректора и сводится к её корректировке в рамках некоего планового фонда. К сожалению, в автореферате не приводятся данных о размерах корректировки базовой надбавки в большую или меньшую сторону и не даётся сравнения этих корректировок при относительно небольшом (не более 10 основных показателей) и при предложенном автором количестве показателей, что снижает ценность предложенных методических решений.

В качестве четвёртого методического направления исследования, проведенного автором, следует указать методику оценки интенсивности конкуренции внутри вузовского персонала. Отмечая оригинальность и достаточно высокую степень новизны, предложенного автором подхода, хотелось бы отметить, что автор как за не требующую доказательства данность принял необходимость и обоснованность не просто лучшей работы работника на своём участке деятельности, а именно конкуренции как формы оттеснения других работников от общего дохода (фонда). В тоже время, из приведенных в реферате данных за 2008 – 2011 год, о доле индексной надбавке в оплате труда среднего преподавателя (стр. 16) не ясно, насколько

повышение этой доли связано с ростом финансовых возможностей, а на сколько с ростом конкуренции в преподавательской среде.

Судя по автореферату, автором предложены также методические подходы к анализу результатов, предложенной системы стимулирования. Этот раздел работы столь же интересен, сколько и дискуссионен. Вряд ли можно сомневаться, что меньшая часть работников в творческом коллективе может выполнять большую часть общей творческой работы. Для характеристики эффективности системы стимулирования важно, чтобы эта меньшая часть работников получала приращение заработной платы за счёт неактивной части персонала. Из представленных в автореферате материалов можно только судить о том, что под воздействием системы стимулирования разрыв между объёмом работы, выполняемой меньшим количеством работников может возрасти к 70:30 и даже 87:13 (стр. 18 автореферата). А как при этом меняется заработная плата в автореферате не говорится.

В целом, диссертационная работа К.В. Рочева является завершённым исследованием, выполненным на высоком научно-техническом уровне и имеющим бесспорную теоретическую и практическую значимость. Работа соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, а Рочев Константин Васильевич заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук.

Главный научный сотрудник
Управления заработной платы и
Доходов населения ФГБУ «НИИ ТСС»
МИНТРУДА РОССИИ,
к.э.н., доцент



Яковлев Р.А.

« 15 » апреля 2015 г.

Яковлев Роберт Андреевич
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
105064, Российская Федерация,
г. Москва, ул. Земляной вал, д.34
телефон: 8 (495) 917 23 68
qvm165@yandex.ru

