

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

Актуальность избранной автором темы, заключается в несовершенстве большинства систем материального стимулирования, а именно, в том, что они как правило охватывают один сегмент трудового коллектива вуза, в то время как остальные сегменты либо не рассматриваются, либо система стимулирования подходит только для конкретного вуза, и неприменима для вуза с другой спецификой, помимо этого, подобные системы не всегда гарантируют достоверность данных, надежность системы весов и величину стимулирующего фонда. Результаты мониторинга Минобрнауки РФ деятельности вузов на предмет неэффективности показывают сколь важно стимулирование труда в сфере образования.

Исходя из несовершенства существующих аналогов и того факта, что процесс стимулирования труда является одной из важнейших составляющих управления, поскольку от него в наибольшей степени зависит как повышение трудовой активности конкретного члена коллектива, так и конечные результаты деятельности, и конкурентоспособность вуза в целом, вытекает необходимость создания новой, учитывающей все недостатки существующих аналогов, системы материального стимулирования.

Диссертантом были выявлены, и названы основные проблемы, на высоком теоретическом и практическом уровне были описаны способы решения поставленных проблем, что говорит об умении ставить задачи и находить пути их решения.

Важнейшими результатами, полученными К.В. Рочевым в результате проведения диссертационного исследования, можно назвать разработку и реализацию следующих пунктов:

1. Системный подход к стимулированию вузовского коллектива (С. 8-9)
2. Методика индексной оценки результатов трудовой деятельности (С. 10-11)
3. Индексная система стимулирования (С. 12-14)
4. Методика оценки интенсивности конкуренции (С. 15-16)
5. Выявленные особенности влияния разработанной системы стимулирования на коллектив вуза (С. 17-20)

Практической значимостью обладает предложенная и апробированная методика индексной оценки результатов трудовой деятельности, которая может быть использована организациями высшего образования для разработки новых или трансформации действующих систем материального стимулирования.

При этом, можно отметить некоторые недостатки работы, в частности, в автореферате не приведены перечни показателей, по которым оцениваются преподаватели, сотрудники и студенты вуза. Недостаточно подробно описан анализ результатов внедрения системы стимулирования сотрудников по сравнению с остальными рассматриваемыми подсистемами. Однако данные замечания носят частный характер, не нарушают целостности и не снижают качества представленной работы.

Выводы диссертационной работы К.В. Рочева аргументированы, соответствуют полученным результатам, и решают в должной мере поставленные во ведении проблемы. В целом, на основании автореферата, можно сделать вывод о том, что представленная диссертация отвечает всем требованиям ВАК РФ, предъявляемым к работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук. А ее автор Рочев К. В. заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

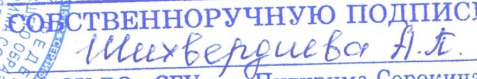
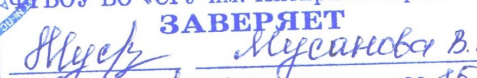
Заведующий кафедрой экономической теории
и корпоративного управления
ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»
доктор экономических наук профессор,

 А. П. Шихвердиев

«29 апреля» 2015 г.

Ариф Пирвелиевич Шихвердиев
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Сыктывкарский государственный университет имени
Питирима Сорокина»
167001 г. Сыктывкар, ул. Старовского
телефон: (8212) 39-03-93
электронный адрес: ketku@syktsu.ru



СОВСТВЕННОРУЧНУЮ ПОДПИСЬ

ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина»
ЗАВЕРЯЕТ

«29» апреля 2015 г.