

ПРОТОКОЛ № 56
заседания совета Д 212.038.15 от 6 июня 2015 г.

Состав диссертационного совета утвержден в количестве 23 человек, присутствовали на заседании 20 чел.

СЛУШАЛИ: защита диссертации Рочева Константина Васильевича на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Тема диссертации: «Формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза»

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Ухтинский государственный технический университет» на кафедре менеджмента.

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Каюков Владимир Викторович.

Официальные оппоненты:

- Заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор ФГБУН «Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера» Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук, руководитель отдела социально-экономических проблем, заведующий лабораторией демографии и социального управления Фаузер Виктор Вильгельмович;

- доктор физико-математических наук, доцент ФГБОУ ВПО «Московский государственный гуманитарный университет им. М.А.Шолохова», директор института психологии, педагогики и управления человеческими ресурсами Стукен Татьяна Юрьевна.

Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа им. И.М.Губкина».

Было задано 9 вопросов. Вопросы задавали: проф.: Федченко А.А., Беленов О.Н., Овчинникова Т.И., Корогодин И.Т., Литвинов Д.А., Преображенский Б.Г.

В дискуссии выступили: проф.: Сироткина Н.В., Беленов О.Н.

ПОСТАНОВИЛИ: По результатам тайного голосования Рочеву Константину Васильевичу присуждена ученая степень кандидата экономических наук.

Результаты голосования: за – 20 ; против – нет;

недействительных бюллетеней – нет

Председатель диссертационного совета

И.Е. Рисин

Ученый секретарь диссертационного совета

Т.Н. Гоголева



ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д.212.038.15
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНОБРНАУКИ РОССИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 06.06.2015. г. протокол № 56

О присуждении Рочеву Константину Васильевичу, гражданину РФ, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза» по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» принята к защите 28.03.2015 г., протокол № 51 диссертационным советом Д.212.038.15 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет» (Минобрнауки России, 394006, г. Воронеж, Университетская пл., д. 1), созданным на основании приказа Минобрнауки России № 717/нк от 09.11.2012 г.

Соискатель Рочев Константин Васильевич, 1986 года рождения, в 2011 г. окончил ГОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет». Является аспирантом очной формы обучения ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет», Минобрнауки России.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента института экономики, управления и информационных технологий ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Каюков Владимир Викторович, ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет», институт экономики, управления и информационных технологий, кафедра менеджмента, профессор.

Официальные оппоненты:

Фаузер Виктор Вильгельмович – доктор экономических наук, профессор, ФГУБН «Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера» Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук, отдел социально-экономических проблем, руководитель отдела, лаборатория демографии и социального управления, заведующий лабораторией;

Стукен Татьяна Юрьевна – доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Московский государственный гуманитарный университет имени

М. А. Шолохова», институт психологии, педагогики и управления человеческими ресурсами», директор института дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина» в своем положительном заключении, подписанном Симоновой Ириной Федоровной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой управления трудом и персоналом, указала, что диссертационная работа Рочева К.В. представляет собой законченную научно-квалификационную работу, выполненную на актуальную тему и содержащую новые научные результаты в области стимулирования труда в вузе, диссертация соответствует требованиям Положения о порядке присуждения учёных степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, 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)».

Соискатель имеет 70 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 39 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 10. В работах отражены принципы разработки, особенности формирования и результаты функционирования систем стимулирования труда в современном высшем учебном заведении, особенности их влияния на работу отдельных сегментов вузовского коллектива, вклад автора – 88%, объемом 35,9 п.л.

Наиболее значительные работы по теме диссертации:

1. Рочев К.В. Оценка качества труда и материальное стимулирование в вузе на базе системного подхода с помощью информационной Индексной системы / К.В. Рочев // Вопросы управления. 2014. № 12. С. 60–70. (0,8 п.л.).
2. Рочев К.В. Анализ результатов работы профессорско-преподавательского состава / К.В. Рочев // Социологические исследования. – 2012. – № 11. – С. 134–140 (0,3 п.л.).
3. Рочев К.В. Система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава в Ухтинском государственном техническом университете / Г.В. Данилов, К.В. Рочев, Н.Д. Цхадая, Ф.В. Маракасов, А.Р. Эмексузян // Publishing House Science and Innovation Center, Saint-Louis, Missouri, USA, 2014. 356 с. (8,6 п.л., авт. – 3,3 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от:

1. Левиной И.В. (к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика отраслевых производств» Сыктывкарского лесного института (филиала) ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова») с замечанием о том, что в автореферате не указано, применена ли Индексная система стимулирования в целом, как основа эффективного контракта.

2. Лялина В.Е. (д.э.н., д.т.н., д.г.-м.н. профессор, декан факультета информатики и вычислительной техники ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова») с замечанием о недостаточно подробном описании основного инструмента оценки труда – разработанной информационной системы стимулирования.

3. Римской О.Н. (к.э.н., доцент, начальник отдела научно-технической информации ОАО «Российские космические системы») с замечаниями об отсутствии указания источников финансирования системы стимулирования, сложности методики расчета, неточности употребления термина «учащиеся».

4. Туманова Д.В. (к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Менеджмент и маркетинг» Ярославского филиала ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации») с замечанием о различиях в записи весовых коэффициентов в таблице 2 «Перечень разделов ИРС и их весов».

5. Шихвердиева А.П. (д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономической теории и корпоративного управления ФГБОУ ВПО «Сыктывкарский Государственный Университет имени Питирима Сорокина») с замечаниями об отсутствии перечня показателей оценки труда и недостаточно подробном описании системы стимулирования сотрудников.

6. Яковлева Р.А. (к.э.н., доцент, главный научный сотрудник управления заработной платы и доходов населения ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты РФ) с замечаниями об относительности полезности принципа универсальности, отсутствии обоснования принципа убывания значимости более ранних периодов, отсутствии данных о степени корректировки надбавок в системах стимулирования ППС и сотрудников.

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер.

Выбор официальных оппонентов обоснован их высокой компетентностью в области оплаты труда, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации и их согласием на представление отзыва. Выбор ведущей организации обоснован ее широкой известностью своими достижениями в области экономики труда и управления; направление научно-исследовательской деятельности ее структурного подразделения (кафедра управления трудом и персоналом) соответствует теме диссертации; наличием согласия на представление отзыва.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан подход к материальному стимулированию вузовского коллектива, реализующий принципы главенства цели над структурой, агрегирования,

иерархичности, развития, отрицательной обратной связи, универсальности; предусматривающий получение комплексной оценки деятельности научно-педагогического, обслуживающего персонала, студентов, удовлетворяющей требованиям объективности, адекватности, достоверности, транспарентности, оперативности, значимости;

предложена методика индексной оценки результатов деятельности коллектива вуза, отличающаяся применением обобщенной мультипликативной модели работы члена коллектива и её обобщенных характеристик (индексы лидерства, гармонии, итоговый индекс); автоматической балансировкой весов показателей и направлений оценки;

введены и апробированы подходы к оценке результатов деятельности – индексно-рейтинговый для студентов (суммирование индексов по направлениям за выбранные периоды), интегро-дифференциального для научных работников (расчет индексов с постепенным убыванием значимости более ранних достижений);

разработана Индексная система сравнительной оценки результатов деятельности, основанная на предложенном подходе к стимулированию, включающая в себя подсистемы: профессорско-преподавательского состава (с дополнительной подсистемой стимулирования докторов наук), сотрудников вуза, не занятых в образовательном процессе, студентов.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

изложены положения системного подхода применительно к материальному стимулированию коллектива вуза, определяющие ключевые свойства оценки результатов его деятельности труда и принципы стимулирования;

применительно к проблематике диссертации эффективно использован комплекс существующих базовых экономико-математических методов, (статистического и корреляционного анализа, экспертных оценок, Дельфи, разбиения методами АВС и Парето, исследования фрактальности), что позволило получить обладающие новизной результаты;

предложена методика оценки интенсивности конкуренции в трудовом коллективе на базе измерения «расстояния Манхэттена» в рейтинговом списке, имещем явно выделенный топ-лист, особенностями которой являются: вычисление компонент горизонтальной (внутри топ-листа и остальной части коллектива) и вертикальной (между топ-листом и остальным коллективом) конкуренции, шкала интенсивности конкуренции на основе шкалы Бофорта;

выявлены особенности воздействия разработанной и внедренной системы стимулирования на различные сегменты коллектива вуза: повышение соревнова-

тельности, увеличение результативности труда, стратификация коллектива по сферам трудовой деятельности, должностям, с позиций лидерства и гармонии.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены методика оценки результатов деятельности и основанная на ней Индексная система материального стимулирования, методика оценки интенсивности конкурентной борьбы в среде трудового и студенческого коллективов, позволившая измерить интенсивность конкуренции и уровень трудовой активности в коллективах, подвергнутых влиянию Индексной системы;

определены показатели оценки результатов труда для каждого сегмента вузовского коллектива, основанные на декомпозиции глобальной цели вуза, нормативных документах, сгруппированные по крупным разделам – ключевым направлениям трудовой деятельности соответствующих сегментов коллектива вуза;

предложены перспективные направления развития системы материального стимулирования коллектива вуза: разработка подсистемы стимулирования руководителей структурных подразделений на основе индексной оценки результатов работы вверенного им коллектива, включение в систему оценки компетенций для расстановки персонала и помощи в трудоустройстве выпускников и оценки качества образовательных услуг на основе опросов работодателей.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

экспериментальные измерения, проведенные автором, основаны на статистически значимых оценках и в достаточной степени демонстрируют воспроизводимость в различных условиях;

теоретические положения, выдвинутые автором, опираются на известные данные, опубликованные периодическими изданиями, и на данные собранные лично соискателем;

идея исследования *базируется* на анализе практики, нормативных документов и трудов ученых занимающихся изучением вопросов мотивации (С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Маслоу, и др.), управления персоналом (Н.А. Волгин, В.И. Герчиков, П. Друкер, Р. Каплан, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Л.С. Чижова и др.) и построения систем стимулирования в сфере высшего образования (И.А. Бедрачук, Т.Н. Борисова, Г.В. Данилов, И.Ю. Ильина, А.В. Купера, О.Н. Римская, Л.М. Яновский и др.), на обобщении и структуризации опыта формирования и функционирования систем стимулирования в вузах;

использованы анализ и сравнительные оценки авторских данных и данных отечественных и зарубежных исследователей, характеризующих особенности, инструментарий стимулирования и подходы к оценке труда;

установлено, что предложенная автором система стимулирования труда в вузе не противоречит достижениям передовой практики, содержащимся в других источниках, и отражает основные тренды развития подходов к стимулированию труда в сфере образования;

использованы современные методики сбора и обработки данных, такие, как формирование информационных баз данных, репрезентативные выборки, статистические оценки, обработка экспертных мнений по методу Дельфи.

Личный вклад соискателя состоит в:

непосредственном участии в разработке и апробации методики индексной оценки и системы стимулирования труда в вузе (5 авторских свидетельств с участием К.В. Рочева, получивших государственную регистрацию; результаты исследования автора использованы при составлении отчетов по темам НИР – ведомственной АВЦП № 3.2.1/3070 и федеральной ФЦПК № 14.132.21.1031, акт о внедрении подписан ректором ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет» Н.Д. Цхадая), сборе и анализе статистических данных о работе коллектива вуза в условиях функционирования системы стимулирования;

подготовке публикаций по теме диссертационной работы (39 работ, общим объемом 35,9 п.л., в том числе 10 – в изданиях, рекомендованных ВАК РФ);

апробации результатов исследования на научно-практических конференциях и семинарах различных уровней.

На заседании 06.06.2015 г. диссертационный совет принял решение присудить Рочеву К.В. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 6 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 20, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель

диссертационного совета

Д.212.038.15

Ученый секретарь

диссертационного совета

Д.212.038.15



Игорь Ефимович Рисин

Игорь Ефимович Рисин

Татьяна Николаевна Гоголева

Татьяна Николаевна Гоголева

«6» июня 2015 г.