

В диссертационный совет Д 212.038.23 при
Федеральном государственном бюджетном
образовательном учреждении высшего
образования «Воронежский
государственный университет»

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, профессора Лытневой Натальи Алексеевны на диссертационную работу Чумаченко Любови Владимировны на тему «Развитие комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика

Актуальность темы диссертационного исследования

В современном мире образование стало одним из ведущих факторов конкурентоспособности государств на международном уровне. Смена общественных идеологий, ориентация образовательных программ на потребности рынка обуславливают необходимость реформирования отечественной системы высшего профессионального образования. Повышение качества образовательных услуг и результативности труда персонала, всегда являлись важными задачами менеджмента высшей школы, которые невозможны без мотивации труда и эффективной системы вознаграждения профессорско-преподавательского состава.

На сегодняшний день круг заинтересованных сторон в оценке эффективности деятельности вуза не ограничивается только его персоналом. Наиболее значимыми в составе стейкхолдеров являются органы государственного надзора, Минобрнаука России, работодатели, руководство вуза. Конфликты интересов стейкхолдеров свидетельствуют о том, что не все из них в равной степени заинтересованы в эффективной системе вознаграждения персонала. Со стороны государства жестко регламентированы соотношения численности студентов на одного преподавателя, исходя из которых, рассчитывается часовая ставка оплаты труда и осуществляется оценка менеджмента. Интерес руководства вуза

выражается в экономии затрат на профессорско-преподавательский персонал и одновременно в эффективности оплаты труда, которая характеризуется максимальной отдачей сотрудников, выраженной ростом публикационной и патентной активности, влияющей на рейтинг образовательной организации. Профессорско-преподавательский состав оценивает эффективность своего вознаграждения исходя из критерия удовлетворенности.

Исследованию эффективной системы мотивации труда преподавателей, как определяющего человеческого фактора в деятельности образовательного учреждения, посвящены труды многих известных отечественных и зарубежных ученых. Однако использование стейкхолдерского подхода к комплексному анализу эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения не получило развития, что обуславливает значимость диссертационного исследования соискателя, в котором представлена авторская методика для решения данной проблемы. По мнению автора, предложенная методика может служить основой для формирования эффективного контракта с ППС, разработки содержания коллективного договора или положения по оплате труда в части вознаграждения и мотивации персонала. В более широком смысле она может рассматриваться как направление совершенствования бизнес-процессов, выявления узких мест, обоснования современных мер по повышению эффективности деятельности вуза в целом, минимизации его репутационных рисков.

Приведенные аргументы свидетельствуют об актуальности и практическом интересе темы диссертационного исследования Чумаченко Любови Владимировны, посвященной разработке теоретико-методических положений оценки труда профессорско-преподавательского состава вуза и развитию методического инструментария комплексного анализа эффективной системы его вознаграждения.

**Степень обоснованности и достоверности научных положений,
выводов и рекомендаций автора, сформулированных в диссертации**
Важность указанных проблем и недостаточная изученность отдельных

теоретических и методических вопросов применительно к формированию эффективной системы вознаграждения преподавателей вуза определило совокупность изучаемых вопросов и логику диссертационного исследования. Научные положения, выводы, методики и рекомендации тщательно обоснованы диссертантом, доказательность которых подтверждается информационно – экспериментальной базой исследования, изучением трудов отечественных и зарубежных авторов, которые занимались вопросами развития анализа и эффективности вознаграждения персонала.

Научные положения и выводы сопровождаются количественными и качественными обоснованиями, расчеты выполнены с гарантированной достоверностью, которая подтверждается комплексным и системным анализом, а также использованием методов экономических исследований, что позволило сформулировать научно – обоснованные и достоверные предложения, выводы и рекомендации, реализовать основную цель работы - развить комплексный анализ эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения.

Диссертационная работа имеет традиционную структуру: состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы со 165 наименованиями и приложений. Содержится достаточное количество иллюстративного и табличного материала. Цитирования и заимствования в тексте выделены ссылками на соответствующие литературные источники.

В первой главе проанализированы подходы к оценке системы мотивации и вознаграждения персонала высшего учебного заведения с учетом интересов и ожидаемых целевых эффектов различных стейкхолдеров к функционированию вуза, что послужило основой для разработки модели оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава с учетом используемых ресурсов и конфликтов интересов (параграф 1.1), исследованы принципы построения системы комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза, выделены базовые (универсальные) и проектные (конкретные) ее элементы (параграф 1.2). Отдельного

внимания заслуживает параграф 1.3, в котором представлен комплексный подход к анализу эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза, предложена методика, количественные и качественные характеристики для ее реализации. Развернутое изложение авторской методики отражено в приложении 2. Авторский вклад состоит не только в дополнении традиционных направлений анализа вознаграждения персонала, но и в учете специфики деятельности образовательной организации, которая подразумевает выполнение преподавателем разнородных видов работ (образовательная, научная и воспитательная). При этом финансирование может быть за счет не взаимосвязанных источников (бюджетные средства, гранты, целевые источники и договорные). По мнению Чумаченко Л.В., предлагаемый подход, позволяет оценить эффективность вознаграждения по видам выполняемой деятельности.

Во второй главе автором проанализированы проблемы организации и проведения анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава в различных российских вузах и Воронежском государственном университете, дана оценка используемым информационным источникам и обоснована необходимость создания модели организационного механизма анализа (параграф 2.1). Для проведения комплексного анализа эффективности вознаграждения ППС вуза структурными подразделениями в организационном механизме, соискатель предложил создать информационную среду с выделением двух составляющих. Во-первых, это входящая информация, которая служит информационной базой анализа, во-вторых – это исходящая информация в виде информационного продукта экономического анализа (параграф 2.2). При этом автором подробным образом раскрыты инициаторы и исполнители аналитических работ, выполняемые ими виды работ и исходная информация для анализа.

Вторая часть информационной среды реализована в параграфах 2.2 и 2.3, в которых оценивается применимость информационных источников для анализа и предлагается формат компоновки файла аналитического проекта, а также

образец итогового отчета по оценке стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу вуза на примере Воронежского государственного университета (приложение 1). Исследование отличается глубиной проведенного автором анализа информационных возможностей различных источников для использования их в процессе оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза. Соискатель раскрывает не только содержание нормативных актов регламентирующих порядок начисления и выплаты вознаграждения, но и формы статистической и публичной отчетности с указанием показателей, релевантных для анализа на каждом из выделенных направлений (параграф 2.3).

Третья глава диссертационного исследования имеет прикладной характер, содержит основные пункты новизны. На основе подробного сравнительного анализа существующих подходов к анализу эффективности вознаграждения персонала обоснована необходимость использования маргинальных показателей для оценки отдельных стимулирующих выплат (параграф 3.1). Практическая реализация указанного подхода осуществлена посредством применения методики оценки отдельных стимулирующих выплат по преподавателям Воронежского государственного университета.

Заслугой автора является разработка оригинальной методики эффективности распределения стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу кафедры, которая может быть применима как к факультету, так и к университету в целом. По мнению Чумаченко Л.В., уникальность методики в том, что с помощью статистической модели фонд оплаты труда распределяется с учетом творческой активности преподавателя, исходя из фиксированной величины фонда, способствуя повышению критерию рейтинговой оценки вуза - среднего уровня заработной платы.

Полученные результаты диссертационного исследования были опубликованы в периодических изданиях, реферируемых ВАК Минобрнауки, а также нашли одобрение научным сообществом на международных и всероссийских конференциях.

Научная новизна полученных соискателем результатов

Диссертационная работа Чумаченко Л.В. является завершенным научным исследованием, в котором решены поставленные задачи и достигнута сформулированная цель. Результатом исследования соискателя является разработка ряда предложений и рекомендаций, содержащих научную новизну. К наиболее значимым элементам научной новизны следует отнести:

Обоснован стейкхолдерский подход к оценке системы мотивации и вознаграждения профессорско-преподавательского состава в системе менеджмента вуза, предусматривающий формирование групп стейкхолдеров вуза с определением ожидаемых ими целевых эффектов его функционирования, влияющих на оценку эффективности вознаграждения ППС и послуживший основой для разработки авторской модели оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза с учетом требований и конфликтов интересов ключевых стейкхолдеров, использования ресурсов в системе вознаграждения персонала в соответствии выделенными целевыми эффектами (гуманистическими, экологическими, личными, бизнес-эффектами), способствующей решению проблемы необходимости этичного баланса противоположных интересов и проблемы точности оценки эффективности вознаграждения ППС как части более общей системы мотивации (с. 16-30).

Для реализации аналитических возможностей авторской модели предложена методика комплексного анализа эффективности вознаграждения персонала вуза, представленная в виде взаимосвязанных блоков, определяющих направления анализа и систему оценочных аналитических показателей во взаимосвязи с общей оценкой эффективности деятельности образовательной организации (с. 40-52, приложение 2); обоснован организационный механизм проведения анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза, с выделением координатора и исполнителей, их целей и задач, формируемой информации, позволяющий системно координировать выполняемые в процессе анализа исполнителями виды работ, контролировать их сроки и качество, принимать обоснованные управленческие решения по их результатам (с. 53-63). Организа-

онный механизм адаптирован к мотивационной системе объекта исследования – Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет».

Развит маржинальный подход к оценке эффективности отдельных стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам вуза посредством разработки методики анализа, основанной на использовании маржинальной отдачи и маржинальных затрат и позволяющей определить: выплаты, относящиеся к видам деятельности работника и к показателям ее эффективности; критерии эффективности деятельности работника во взаимосвязи с индикаторами «дорожных карт»; проанализировать влияние стимулирующих выплат на выполнение работниками условий и достижение показателей эффективности; резервы роста эффективности стимулирующих выплат путем оценки влияния ряда факторов (с.113-149).

Разработана статистическая модель оптимизации фонда стимулирующих выплат, без дополнительного финансирования, основанная на основе стохастического отбора и анализа факторов оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава, позволяющая повысить средний уровень заработной платы на примере кафедры, которая может быть применима и на примере вуза в целом (с. 150 -166).

Практическая значимость работы определяется тем, что разработанная Чумаченко Л.В. методика комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза, может быть использована как готовый инструментарий при разработке Положения об оплате труда работников вуза, либо Коллективного договора в части формирования раздела стимулирующих выплат. Методические рекомендации могут быть внедрены в практическую деятельность вузов, а также прочих образовательных организаций при распределении фонда стимулирующих выплат.

Апробация результатов исследования. Соответствие публикаций и автореферата научным результатам диссертации.

Основные положения и результаты диссертационного исследования до-

ведены до практических рекомендаций, нашедших подтверждение в актах о внедрении различных вузов Черноземья.

Результаты исследования прошли апробацию и используются на объекте исследования – ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (при чтении курсов «Управленческий анализ в отраслях» по направлению 38.03.01 «Экономика» профилям «Корпоративный учет и анализ» и «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»).

Автореферат и представленные в нем публикации отражают основные научные результаты, выводы и рекомендации, излагаемые в диссертационном исследовании, и полностью соответствует заявленной теме.

По тематике исследования автором опубликовано 10 печатных работ, в том числе 6 работ – в изданиях, реферируемых ВАК.

Замечания по результатам исследования

В целом, оценивая положительно диссертационную работу, следует отметить дискуссионные утверждения:

1. В параграфе 1.1 диссертационной работы автором исследованы подходы к оценке эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава, учитывающие интересы различных стейкхолдеров, ожидаемые ими целевые эффекты от функционирования вуза обобщены в табл.1.1 на странице 14. На мой взгляд, в составе получателей образовательных услуг следовало выделить отдельно работодателей, интересом которых является получение высококвалифицированного специалиста и обучающихся, целевыми эффектами которых являются качественные образовательные услуги, личностное развитие и вероятность трудоустройства. При этом результаты рейтинга студентов о качестве преподавания целесообразно учитывать при формировании эффективной системы вознаграждения ППС.

2. В предложенной авторской модели оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза, учитывающей интересы стейкхолдеров на рис. 1.1 стр. 18. диссертации ключевые стейкхолдеры объединены в две группы: государство и руководство вуза как выразитель интере-

сов государства и профессорско-преподавательский состав (персонал) вуза и руководство как категория работников вуза. При этом не ясно, как учтены интересы потребителей образовательных услуг, в частности, работодателей и обучающихся. В модели следовало рассмотреть используемые ресурсы (внебюджетное финансирование) и конфликты интересов работодателей, обучающихся и руководства вуза при получении качественных образовательных услуг, их влияние на эффективность вознаграждения ППС.

3. При определении целевых эффектов различных стейкхолдеров автором не уделено внимание социальному аспекту, который затрагивает интересы не только вуза, представляющего интересы государства, но и интересы пользователей образовательных услуг. В частности, конфликты интересов вуза, персонала и пользователей образовательных услуг по достижению целевых эффектов в области занятости молодежи, трудоустройства выпускников, решении социальных программ (проектов).

4. На стр.5 диссертационного исследования не достаточно ясно, что подразумевает автор под обоснованием структуры экономического анализа эффективности вознаграждения ППС образовательной организации с применением системного подхода, его организационный механизм, предложенный автором или структуру показателей эффективности вознаграждения ППС.

**Соответствие диссертации критериям, установленным
Положением о порядке присуждения ученых степеней**

Приведенные замечания не снижают научной и практической значимости диссертационного исследования. В целом работа носит законченный характер, посвящена актуальной проблеме и свидетельствует о теоретических знаниях и умениях соискателя самостоятельно выявлять и творчески решать научные теоретические и организационно-методические проблемы.

Автореферат диссертации отражает ее основные положения, представленная работа отвечает требованиям п. 9 Положения ВАК РФ о порядке присуждения ученых степеней и решает задачу по развитию комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава ву-

за, имеющую существенное значение для развития экономического анализа, а ее автор Чумаченко Любовь Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика.

Официальный оппонент,
Доктор экономических наук, профессор
кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет экономики и торговли»

Наталья Алексеевна Лытнева

25 февраля 2019 г.



контактная информация:

302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д.12
Телефон: 7 (4862) 43-51-63
e-mail: ukar-lytneva@yandex.ru

*Подпись Лытневой А.А.
завершен.
Специалист по персоналу*

*Лытнева Е.С.
25.02.2019г.*