

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

ОТЗЫВ

официального оппонента 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

Успешное развитие образовательных услуг не представляется возможным без заинтересованности его сотрудников в позитивных результатах вуза. Вовлеченность работников в выполнение ими своих функций, а также в конечных результатах деятельности образовательной организации определяется в большей степени величиной совокупных расходов на персонал, в том числе уровнем заработной платы, которая является основным фактором мотивации на интенсивный труд. В связи с этим для руководства актуальным становится решение задачи сохранения ключевых сотрудников и в тоже время поддержание стабильности персонала вуза в целом. С другой стороны, обеспечение эффективности расходов на вознаграждения, исходя из нормативно установленного соотношения численности. Поэтому создание адекватной современным требованиям методики экономического анализа эффективности вознаграждения персонала становится одной из ключевых проблем

успешного функционирования вуза.

В настоящее время в работах отечественных и зарубежных ученых-экономистов рассматриваются вопросы оценки эффективности персонала, но не раскрываются методические подходы к анализу эффективности вознаграждения персонала. Данная категория требует уточнения экономической природы и внесения в анализ персонала терминологической ясности, что особенно касается образовательных организаций, специфика деятельности которых подразумевает не только оказание образовательных услуг, но и научно-исследовательскую деятельность, социальную и воспитательную работу.

Одним из насущных вопросов является расчет влияния рейтинга сотрудника вуза на общеуниверситетский рейтинг, что требует разработки методики его определения.

Опираясь на вышеизложенные положения, можно утверждать, что тема диссертационного исследования Чумаченко Л.В. актуальна и имеет научно-практическую значимость.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций автора, сформулированных в диссертации

Для обоснования полученных по результатам исследования выводов соискателем корректно используются специальные и общенаучные методы познания, системный и комплексный подход к предмету исследования. Построение системы комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза базируется на научном наследии, оставленном отечественными учеными, критическом анализе современной практики вознаграждения персонала и тенденций ее изменения в образовательных организациях. Разработка теоретических положений и организационно-методических аспектов комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза основывается на обобщении материалов и выводов, отражающих взаимосвязь развития системы вознаграждения и потребностей образовательной организации.

Представленная работа имеет логичную и завершенную структуру, состоит из введения, трех глав, заключения и приложений. Работа носит целостный характер. В 1 параграфе автор формулирует определение эффективности вознаграждения персонала через выделение стейкхолдеров, их цели и конфликты интересов. Это служит основой для дальнейшего раскрытия элементов вознаграждения персонала и обоснования необходимости проведения анализа его эффективности (параграф 1.2).

Заслугой автора является разработка системы комплексного анализа эффективности вознаграждения персонала, которая представлена в виде схемы взаимосвязанных блоков. На страницах параграфа 1.3 соискатель не только раскрывает последовательность аналитических процедур, но и предлагает систему показателей. В частности, коэффициент загруженности профессорско-преподавательского состава (ППС), который позволяет определить интенсивность труда лекционных и практических занятий – как соотношение количества студентов на одного преподавателя, а также вытекающий из него коэффициент превышения нормы численности студентов в группе на одного преподавателя. Дает оценку значимости факторов, оказывающих воздействие на вознаграждение персонала вуза, выявляет влияние персонала на финансово-экономическое состояние, конкурентоспособность образовательной организации, что затем реализуется в разработанной в параграфе 3.3 статистической модели. Обобщенный вариант методики комплексного анализа вознаграждения ППС вуза проиллюстрирован в Приложении 2 к диссертационной работе.

Вторая глава носит организационно-информационный характер. В ней раскрывается механизм реализации анализа эффективности вознаграждения персонала на примере объекта исследования (ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»), с указанием исполнителей, координаторов, видов работ и предлагается структура бизнес-процесса анализа эффективности вознаграждения персонала.

Информационное обеспечение анализа представлено с использованием

примерного шаблона построения информационного продукта аналитического проекта. Автором раскрыт пример использования указанного проекта на материалах объекта исследования. В приложении 1 предлагается вариант аналитического отчета по результатам анализа эффективности вознаграждения ППС на примере Воронежского государственного университета.

Третья глава, на наш взгляд, является ключевой для исследования. В ней автор раскрывает общую схему анализа отдельных стимулирующих выплат профессорско-преподавательского состава вуза на базе сравнения абсолютных приростов, предлагает этапы и варианты ситуационного использования, которые могут послужить основой для разработки положения об оплате труда работников вуза. В параграфе 3.2 автор проводит сравнительный анализ существующих методик рейтинговой оценки преподавателей ведущих вузов, по результатам которого предлагает частные показатели оценки ППС (коэффициент вовлеченности – доля научно-педагогических работников, участвующих в деятельности, направленной на получение необходимых организации результатов; коэффициент продуктивности – отношение объема конечных результатов деятельности (например, числа публикаций) к численности вовлеченных в нее работников; коэффициент результативности – доля результатов деятельности работников, удовлетворяющих условиям эффективности (например, научных статей в изданиях с импакт-фактором выше порогового значения), в общем объеме всех полученных результатов, или коэффициент пересчета результатов, учитываемых при материальном стимулировании работника, в стратегический индикатор организации (например, в совокупный импакт-фактор)).

Оставляет положительное впечатление методическая зрелость автора, понимание им диалектики общего и частного, качественного и количественного анализа, взвешенный подход к оценке факторов, влияющих на управленческую деятельность вуза. Диссертант демонстрирует владение приемами математической обработки информационного материала, умело их использует для разработки методов и методик, позволяющих решить важные задачи

комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза.

Научная новизна полученных соискателем результатов

Личный вклад соискателя выражается в разработке системы комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза и методических подходов к его проведению. Изложенная автором позиция на данный счет является аргументированной и убедительной. К наиболее значимым положениям, выражающим научную новизну проведенного исследования, можно отнести:

- определены целевые эффекты и разработана модель оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза;

- разработана схема комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза в виде отдельных блоков, установлена взаимосвязь между блоками, предложена система аналитических показателей, используемых для характеристики отдельных блоков, с выходом на общую оценку эффективности образовательной организации;

- построена модель бизнес-процесса анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава, выявлен координатор, исполнители, виды работ и подготавливаемая ими информация;

- предложена методика анализа эффективности отдельных стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам вуза, в основу которого положен принцип сравнения абсолютных приростов, то есть расчет коэффициентов маржинальной отдачи и маржинальных затрат. Предлагаемая методика позволяет сформировать раздел по стимулирующим выплатам Положения об оплате труда работников вуза;

- разработана статистическая модель оптимизации фонда стимулирующих выплат, позволяющая повысить средний уровень заработной платы профессорско-преподавательского состава без дополнительного финансирования, только лишь путем оптимального структурирования имеющейся величины фонда.

На наш взгляд, практическую ценность имеют: организационный механизм анализа эффективности вознаграждения образовательной организации (п. 2.1), прописанный на основе авторского подхода к построению комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза (п. 1.3); направления анализа эффективности стимулирующих выплат преподавателям и их анализ с использованием моделей детерминированного факторного анализа (п. 3.2). Представляют интерес для оценки эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза предложенные соискателем коэффициенты вовлеченности, продуктивности и результативности (3.2). Заслуживает отдельного внимания разработанная автором методика распределения фонда стимулирующих выплат, позволяющая за счет реструктурирования имеющейся величины фонда стимулирующих выплат, повысить уровень средней заработной платы научно-педагогических работников и тем самым поднять занимаемый вузом рейтинг (п. 3.3).

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

Основные положения и результаты диссертационного исследования доведены до практических рекомендаций, нашедших подтверждение в актах о внедрении вузов Черноземья (ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий», ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.Ф. Морозова»).

Разработанная методика комплексного анализа эффективности вознаграждения персонала профессорско-преподавательского состава вуза может быть направлена в Министерство науки и высшего образования РФ для разработки методических рекомендаций по оценке эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава образовательных организаций. Федеральную службу по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) может заинтересовать оригинальная методика анализа стимулирующих выплат преподавателей образовательных организаций.

В научно-педагогической деятельности результаты диссертационного исследования могут быть использованы в учебных курсах таких дисциплин, как «Управленческий анализ в отраслях», «Управленческий анализ», «Комплексный анализ хозяйственной деятельности» при подготовке кадров по бухгалтерскому учету, анализу и аудиту.

Содержание автореферата и представленных в нем публикаций в достаточной степени отражает основные научные результаты, выводы и рекомендации, излагаемые в диссертационном исследовании и полностью соответствует заявленной теме. В частности, опубликовано 10 печатных работ, в том числе 6 работ – в изданиях, реферируемых ВАК.

Замечания по результатам исследования

Наряду с указанными достоинствами диссертационной работы следует обратить внимание на отдельные ее недостатки и неясные моменты.

1. На с. 50-52 (п. 1.3) автором систематизирован предлагаемый комплекс показателей, используемый в процессе анализа эффективности профессорско-преподавательского состава вуза. По нашему мнению, данную группировку, следовало дополнить разработкой коридора нормативных значений указанных показателей с учетом задач, решаемых образовательной организацией.

2. В работе проанализированы отечественные методики рейтинговой оценки научно-педагогических работников вуза (п. 3.2). Для подкрепления сформулированных выводов соискателю следовало провести сравнительный анализ международных и отечественных подходов к рейтинговой оценке персонала вуза.

3. Разработанная автором статистическая модель оптимизации фонда стимулирующих выплат профессорско-преподавательского состава вуза включает численность каждой категории персонала вуза (п. 3.3). При этом не раскрыты критерии оценки численности научно-педагогических работников, что требует дополнительных пояснений.

**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 и публикации отражают основные положения диссертации.

Диссертационная работа «Развитие комплексного анализа эффективности вознаграждения профессорско-преподавательского состава вуза» отвечает требованиям п. 9 Положения ВАК РФ о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор – Чумаченко Любовь Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика.

Официальный оппонент –
доцент кафедры «Учет, анализ
и аудит» ФГАОУ ВО КФУ
кандидат экономических наук,
доцент

21.02.2019 г.

Сунгатуллина Лилия Баграмовна

420008, г. Казань, ул. Кремлевская, 18
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
тел. 8 (843) 291-13-64,
e-mail: kafedra2007@inbox.ru



21.02.2019 г.