

## ОТЗЫВ

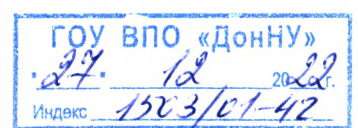
официального оппонента на диссертацию Багдасаровой Дианы Георгиевны на тему: «Формирование системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

### Актуальность темы исследования

Стимулирование труда персонала является одной из важнейших составляющих управления. От его эффективности в наибольшей степени зависит как повышение трудовой активности конкретного члена коллектива, так и конечные результаты деятельности, и конкурентоспособность организации. Любой организации, в том числе и высшему учебному заведению, безотносительно ее финансовых возможностей, не обойтись без активно функционирующей системы стимулирования.

В настоящее время деятельность профессорско-преподавательского состава высшей школы организуется на фоне острых социально-экономических проблем. Социально-экономические преобразования, необходимость ориентироваться на запросы общества, коммерциализация высшего образования вынуждают трансформировать систему образования, повышать качество образовательных услуг, что, в свою очередь, невозможно без серьезного стимулирования к труду преподавателя высшей школы. Существует острая необходимость в такой системе стимулирования профессорско-преподавательского состава, которая бы повысила мотивацию к результативному и качественному труду и, как следствие, привела к повышению качества подготовки специалистов.

Таким образом, диссертационная работа Багдасаровой Д. Г., посвященная развитию теоретико-методических основ и разработке практических рекомендаций по формированию системы стимулирования трудовой





деятельности работников учреждений высшего профессионального образования, является весьма актуальной и своевременной.

### **Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций**

Диссертационная работа и автореферат в полной мере отражают логику проведенного соискателем исследования и раскрывают основные теоретико-методические и практические аспекты заявленной научной проблемы.

Цель и задачи исследования не противоречат теме диссертации, имеют четкую логическую связь, а также соответствуют структуре работы, которая состоит из трех разделов, посвященных исследованию теоретических основ стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования; оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования; разработке инструментария совершенствования системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Обоснованность и достоверность содержащихся в диссертации научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается:

– изучением большого количества публикаций, посвященных различным аспектам стимулирования и мотивации трудовой деятельности, в том числе в сфере высшего образования (список использованных источников насчитывает 183 наименования);

– использованием статистической информации, имеющейся в открытом доступе и отражающей официальные отчеты органов статистики; законодательных и нормативных правовых актов различных стран; материалов исследований по представленной теме; информационных материалов конференций различного уровня, а также данных, полученных лично автором в ходе выполнения исследования;

– представлением результатов исследований на научных и научно-практических конференциях различного уровня в 2018-22 гг.;



– широким освещением основных положений исследования в печати (по теме исследования опубликовано 25 работ, в том числе 9 работ в изданиях, включенных в Перечень рецензируемых изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций).

### **Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций**

Результаты исследования Багдасаровой Д. Г. имеют необходимую степень достоверности, которая основывается на критическом анализе уже имеющихся исследований по вопросам стимулирования и мотивации трудовой деятельности. Выявленные закономерности, обоснованные выводы и авторский подход к формированию и развитию системы стимулирования труда преподавателей учреждений высшего профессионального образования не противоречит накопленным знаниям, а развивает их.

Анализ содержания диссертации, автореферата и печатных трудов по теме исследования свидетельствует о том, что соискателем использованы достоверные исходные положения и качественные и количественные данные, а корректно применяемые методы исследования убеждают в достоверности полученных выводов и предложенных рекомендаций.

Научная новизна проведенного исследования состоит в том, что оно содержит теоретико-методические и практические положения, позволяющие комплексно подойти к решению проблемы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Среди результатов диссертационного исследования необходимо выделить следующие наиболее существенные научные положения:

Во-первых, соискателем усовершенствован понятийно-категориальный аппарат исследования в части конкретизации понятий «мотивация трудовой деятельности» и «стимулирование трудовой деятельности». Понятие «мотивация трудовой деятельности» предложено интерпретировать как совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих работника к трудовой деятельности и учитывающих его возможности к постоянному достижению



определенных целей организации; под понятием «стимулирование трудовой деятельности» предложено понимать целенаправленный управленческий процесс, направленный на побуждение и поддержание у работников уровня мотивации, необходимого для организации, с помощью экономических и неэкономических рычагов воздействия (с. 20-21).

Во-вторых, в пункте 2.1 диссертации предложена авторская систематизация нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального образования, базирующаяся на выделении программно-целевых, организационных, культурно-психологических и личностных аспектов трудовой деятельности (с. 89-91).

В-третьих, заслуживает внимания усовершенствованный в пункте 2.3 диссертации научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций, основанный на положениях теории мотивационного комплекса А. А. Литвинюка, позволяющий оценить степень влияния определенных мотивов на трудовое поведение и осуществить оценку эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций (с. 124-133).

В-четвертых, достаточно интересным с практической точки зрения представляется разработанный автором функционально-целевой механизм стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования (с. 146-147), в рамках раскрытия методического компонента которого представлена авторская методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада (с. 152-158).

В-пятых, соискателем сформирована процедура алгоритмизации элементов инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования, под которой понимается комплексная саморегулируемая система организационно-управленческих и материальных условий, обеспечивающих у профессорско-преподавательского состава достаточный уровень стимулирования к трудовой деятельности (с. 179).



В-шестых, соискателем в пункте 3.3 диссертации усовершенствована система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, которая представляет собой совокупность экономических и нормативно-организационных стимулов, непосредственно влияющих на мотивацию трудовой деятельности сотрудников. В рамках реализации усовершенствованной системы предполагается создание в образовательной организации департамента управления стимулированием – по сути, консолидированного центра принятия решений по вопросам материального и нематериального стимулирования преподавателей (с. 184-189).

### **Замечания**

Сложность и широта исследуемой проблемы объективно обуславливают ряд замечаний по некоторым аспектам диссертационного исследования, которые имеют дискуссионный характер и требуют авторских пояснений.

1. В теоретической части исследования соискателем представлен достаточно подробный анализ эволюции парадигм стимулирования и мотивации труда (с. 22), однако он касается исключительно зарубежных стран. Целесообразно было бы дополнить анализ данными относительно опыта школ мотивации и стимулирования труда в странах постсоветского пространства.

2. В пункте 2.2 диссертации автором приводятся результаты исследования, посвященные определению видов научно-исследовательской деятельности, которые преподаватели используют или хотели бы использовать в научно-педагогической работе (с. 110-114). Работа, безусловно, только выиграла бы в части информативности, если бы подобное исследование было проведено не только среди преподавателей, но и среди студентов, поскольку вся деятельность профессорско-преподавательского состава направлена, в конечном итоге, на повышение качества образовательных услуг и формирование компетенций будущих специалистов.



3. В пункте 3.1 диссертационной работы представлена система показателей оценки трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования (табл. 3.1). Целесообразно было бы привести более подробное обоснование причины выбора именно данных показателей.

4. Обосновывая необходимость создания в учреждениях высшего профессионального образования в рамках организационно-управленческой подсистемы системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава такой структуры, как департамент управления стимулированием (с. 186-187), целесообразно было бы указать потенциальные риски, которые влечет за собой подобная реформа.

Однако вышеизложенные замечания и рекомендации никоим образом не снижают общей положительной оценки представленной диссертационной работы.

### **Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным**

#### **п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней**

Диссертационное исследование Багдасаровой Д. Г. представляет собой самостоятельную, завершённую научно-квалификационную работу, соответствующую Паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда), в частности, п. 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; взаимосвязь оплаты труда с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

Диссертация выполнена на актуальную тему, имеет теоретическую и практическую ценность для развития экономической науки и практики. Выводы и рекомендации обоснованы и непротиворечивы, поставленная цель достигнута, а задачи решены.

Таким образом, все вышеизложенное позволяет утверждать, что диссертация на тему «Формирование системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования»

в полной мере соответствует требованиям, установленным в пункте 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор Багдасарова Диана Георгиевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда).

*Я, Киселева Александра Алексеевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.*

Кандидат экономических наук  
(08.00.07 – Демография, экономика труда,  
социальная экономика и политика), доцент,  
доцент кафедры управления персоналом  
и экономики труда ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

А. А. Киселева

Личную подпись канд. экон. наук, доцента Киселевой А.А. удостоверяю:  
Ученый секретарь совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
канд. экон. наук, доцент



А. Н. Шилина

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
(ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»)

Адрес: 283015, Российская Федерация, Донецкая Народная Республика,

г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а

Телефон: +7 (856) 304-12-97, +7 (856) 337-71-08

E-mail: [info@donampa.ru](mailto:info@donampa.ru)

Сайт: <https://donampa.ru/>