

### ОТЗЫВ

**официального оппонента Шереги Франца Эдмундовича на диссертацию Мельничук Юлии Александровны «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - Социологии управления**

*Актуальность предмета диссертационной Работы.* Правомерно говорить о теоретической и прикладной актуальности предмета диссертационной работы.

В теоретическом плане – это поиск пути гуманизации отношений в функциональной структуре социального института, трансформации вертикально-линейного директивного способа управления в горизонтальное нелинейное, вариативное по форме и демократическое по содержанию коллегиальное взаимодействие. Последнее тем более важно, что в качестве основного объекта управления (точнее, согласно предлагаемой соискателем концептуальной модели – субъекта партнерского взаимодействия) выступают молодые представители интеллектуального труда, призванные играть ключевую роль в воспроизводстве прогрессивной социально-профессиональной структуры общества, востребованной развивающейся инновационной экономикой, которую еще в начале прошлого века австрийско-американский социальный экономист Йозеф Шумпетер обозначил как движущую силу развития рыночного общества.

В прикладном аспекте актуальность предмета диссертационной работы не требует поиска эмпирического подтверждения, так она обозначена в речи В. Путина на совместном заседании президиума Госсовета и Совета по науке и образованию в начале 2020 года: «...необходимо создать конкурентную, привлекательную для молодёжи и сильных преподавателей

среду...». Это о привлечении молодых специалистов в сферу образования и науки.

Научный поиск диссертанта направлен на изучение форм и методов адаптации молодых специалистов к работе в вузе и исключение их миграции посредством инновационных методов стимулирования труда. Подчеркивает практическую актуальность диссертационной работы и тот факт, что в ближайшие два года предстоят государственные мероприятия по структурному реформированию региональной системы образования с выделением дополнительных бюджетных мест для студентов и не исключено, – привлечению в состав преподавательского корпуса технических вузов специалистов из реального производственного сектора, то есть новых преподавателей, в большинстве своем не имеющих педагогического опыта. Это коснется и вузов столиц (Москвы и Санкт-Петербурга). Неопытность молодых преподавателей часто является предпосылкой психологического фиаско, и они решают расстаться со своим профессиональным поприщем. В такой ситуации основным фактором закрепления молодых специалистов в вузе является правильное использование методов стимулирования труда. Свой научный анализ диссертант проводит по двум направлениям стимулирования материальному и моральному, внося в их форму инновационные приемы.

*Обоснование валидности концептуальной (теоретической) характеристики предмета научного исследования* диссертант осуществила в первой главе диссертации («Теоретико-методологические основы социологического исследования системы стимулирования труда молодых преподавателей») (стр. 17-63). Следует отметить полноту теоретического отображения диссертантом проблемы в условиях, когда единая систематизированная законодательная база работы с молодыми специалистами в стране отсутствует, есть разрозненные региональные правила, во многом субъективные, вплоть до того, что ряд организаций в категорию молодых специалистов включает индивидов в возрасте старше 40

лет (например, в организациях здравоохранения). Как правильно отмечает диссертант, это некорректный подход к определению статуса молодого специалиста, так как игнорирует основной, демографический (поколенческий) фактор в воспроизводстве социально-профессиональной структуры представителей интеллектуального труда.

В качестве теоретической новизны диссертации следует выделить иерархический подход диссертанта к построению функции стимулирования молодых специалистов (стр. 17-45). Диссертантом показано, что материальное стимулирование и моральное стимулирование труда – это не рядоположенные формы: первое направлено на поддержку стремления молодого специалиста обеспечить благоприятные условия жизнеобеспечения свои и своей семьи; предназначение второго – закрепить уверенность в молодом специалисте, что он принят в трудовом коллективе, качество его труда соответствует ожиданиям работодателя и достаточно длительный период для достижения материальных параметров своего жизнеобеспечения гарантирован. Такой подход функционального структурирования двух составляющих стимулирования труда молодых специалистов позволяет диссертанту построить гипотезу, правильность которой в диссертации доказывается при помощи полученных в исследовании эмпирических данных: в системе высшего профессионального образования сегодня роль морального стимулирования молодых специалистов недооценена (кстати, несмотря на то, что в стране ранее имелась богатая и эффективная практика морального стимулирования труда, в том числе в вузах).

Иерархический подход в соотнесении двух форм стимулирования труда молодых специалистов, несомненно, является достойным теоретическим достижением научного поиска диссертанта и может быть результативно использован в практике управления ресурсами интеллектуального труда в сфере высшего профессионального образования.

Диссертант оправданно уделяет повышенное внимание мотивации трудового поведения молодых специалистов (стр. 20-21), этим делая

акцентна важности не труда как такового, а интеллектуального творчества, и это важно в работе преподавателя – ведь он в прямом смысле слова содействует второму рождению человека – трансформации индивида в высоко социализированную личность. При этом диссертант демонстрирует отличное знание научной литературы по проблематике мотивации трудового поведения молодежи, в том числе молодых преподавателей организаций высшего профессионального образования (стр. 27-45).

Синтезируя результаты общего анализа теоретических разработок ученых и вторичных эмпирических показателей, полученных отечественными социологами в процессе исследования ими мотивации трудовой деятельности молодых преподавателей, диссертант разрабатывает собственную концепцию роли инновационных технологий управления персоналом в форме стимулирования труда молодых преподавателей вузов (стр. 46-49). Эта часть работы диссертанта, хотя и заключается в сопоставительном анализе общепринятых в международной научной коммуникации систематизированных (теоретических) положений, имеет большое прикладное значение: через понятие «эффективного контракта» диссертант в качестве одного из ключевых субъектов демократической формы управления коллективом, выполняющим интеллектуальный труд, «имплантирует» в трудовые отношения тредьюнионистский элемент – профессиональный союз. Таким образом, диссертант приходит к выводу, что именно полифункциональность субъектного состава процесса управления при паритетности их взаимодействия составляет стержень демократической модели управления.

Кропотливо анализирует автор существующие теоретические и практические подходы к систематизации внешних и внутренних факторов влияния на систему стимулирования труда молодых преподавателей вузов. В качестве акцентируемых социологических методов изучения внешних факторов стимулирования труда, диссертантом выделены контент-анализ, сравнение, обобщение и аналогия (стр. 58), и обоснованность этого

выбора верифицирована диссертантом при помощи эмпирических данных конкретных исследований (стр. 60). В качестве основного метода внутреннего мотивационного фактора трудового поведения диссертантом выбрана теория социального действия (М. Вебер), теория доверия (П. Штомпка), социокультурный и деятельностный подходы. Это общеизвестные и в широких научных кругах, особенно социологов, признанные модели. Но каждая в отдельности представляет собой инструмент отображения лишь той или иной части объекта анализа. Диссертант умело избегает эту методическую ограниченность, строя методологию своего социологического исследования с использованием комплексного подхода, сочетающего все названные методы.

Эмпирической верификации концептуальных построений диссертанта посвящена вторая глава диссертации: «Социологический анализ реализации инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов г. Москвы» (стр. 63-82).

Общий обзор главы позволяет сделать вывод о высокой методической подготовленности диссертанта в области прикладной социологии, полном владении методами формирования первичной социологической информации, ее компьютерного агрегирования в интегральные эмпирические показатели, методом выявления корреляционных связей и интерпретацией средних статистических тенденций.

В качестве практической верификации модели изучения управления стимулированием труда молодых преподавателей, сформированной на базе теоретико-методологического анализа многочисленных научных работ и методической социологической литературы, диссертантом выбраны молодые специалисты ряда московских вузов. Для данной работы это органично, так как речь идет об экспериментальной верификации при помощи методов прикладной социологии концептуальной модели, характеризующей эффективность управления профессиональной деятельностью субъектов интеллектуального труда.

В исследовании диссертант также апробирует концепцию «эффективного контракта». О результативности используемого диссертантом социологического метода свидетельствует тот факт, что он помог выявить факторы, тормозящие успешную реализацию «эффективного контракта» по отношению к молодым педагогам: несовершенство показателей и большая степень «виртуальности» критериев оценки содержания труда; неясность периода действий показателей; несоответствие инструментов деловых коммуникаций особенностям восприятия молодых преподавателей (стр. 70).

В ходе исследования диссертантом получены эмпирические показатели, которые могут быть использованы в области управления стимулированием труда молодых преподавателей в любых вузах, однако валидность показателей материального стимулирования, как доказала диссертант при помощи эмпирических результатов проведенного ею социологического исследования и экспертного опроса, часто искажается слабой квантифицируемостью ряда качественных показателей, особенно при их шкалировании многомерным индексным методом (стр. 73-83).

Анализируя мотивационную функцию нематериального стимулирования интеллектуального труда, диссертант приходит к важному выводу, что для подавляющего большинства преподавателей вузов моральное стимулирование труда является значимым мотивирующим фактором даже при высокой заработной плате (стр. 85).

*В качестве концептуальной новизны, являющейся вкладом диссертанта в социальную науку, следует отметить следующие аспекты.*

Для повышения эффективности управления стимулированием труда молодых преподавателей диссертант предлагает формализованный метод, реализация которого возможна в связи с широким использованием компьютерной технологии – геймификацию. Основываясь на результатах анализа эмпирических данных проведенного социологического исследования и экспертного опроса, диссертант делает важный для практики управления вывод: «...первоочередное следование объективным принципам простоты,

верифицируемости и обратной связи могут дать положительный эффект от применения геймификации для повышения мотивации научно-педагогического коллектива» (стр. 92), чем вносит свой вклад в распространение инновационного метода управления. На основании результатов проведенного исследования диссертанту удалось выявить проблемы, имеющиеся в применении технологии эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей вузов, и предложить результативные инновационные механизмы совершенствования данной технологии. При этом диссертант делает важный вывод о том, что среди значимых для молодых преподавателей проблем следует выделить ориентированность существующих показателей эффективного контракта на старшее поколение преподавателей, вследствие чего достичь большинство из них молодым педагогам не представляется возможным (стр. 102).

На опыте РГСУ диссертант иллюстрирует возможность применения инновационной модели управления стимулированием труда молодых преподавателей (стр. 110-112), а также обосновывает применимость игрофикации как инновационной технологии для повышения эффективности морального стимулирования труда молодых преподавателей вузов (стр. 125-132).

Наряду с общей положительной оценкой диссертации, в интересах дальнейшего творческого роста диссертанта уместно высказать *ряд замечаний*, продиктованных прочтением текста диссертации Мельничук Ю. А.

1. Диссертант, обладая явно выраженной критичностью анализа, тем не менее, под инерционным давлением имени авторитетного ученого в ряде случаев принимает предлагаемые модели как унифицированные и посему применимые в организациях разного типа. Например, структурирование управления персоналом, предложенное М.Х. Месконом: планирование, организация, мотивация, контроль. Это модель для производственных организаций, где технология задает жесткие рамки субординации

отношений. В сфере интеллектуального труда степень свободы действий преподавателя должна быть весьма высокой и ограничиваться только стандартами профессиональной подготовки, без лишнего бюрократического назидания со стороны администрации.

2. Уместно указать на проявляющуюся иногда у диссертанта склонность идеализировать мотивацию, в результате чего получается приписывание приоритета мотиву в соотношении с причиной. В частности, пишет диссертант, «...одними из ведущих мотивов труда современной молодежи являются уровень оплаты труда и возможность карьерного роста, при этом обращает на себя внимание тот факт, что именно для молодых преподавателей данные мотивы не являются главенствующими. Это объясняется тем, что молодые люди приходят в профессию из-за интереса к данной специальности» (стр. 45). Здесь следовало бы разделить мотив и причину. Чем бы ни мотивировал молодой преподаватель приход на работу в вуз, основная причина – необходимость создания условий своего (и своей семьи) жизнеобеспечения, а мотив – это «идеология» причины, то есть ее облечение в господствующие в данном обществе этические нормы.

3. Отчасти заимствованный из научной литературы, отчасти разработанный диссертантом самостоятельно количественный индексный метод оценки результативности труда молодого специалиста интеллектуальной (образовательной) сферы не всегда способен измерить качество и содержание труда, воплощенное в приобретенных теоретических и профессиональных знаниях студента: то ли дидактика преподавателя несовершенна, то ли студент недостаточно талантливый или прилежный. В этом смысле нормирование труда преподавателей количественными индикаторами реализуемо лишь отчасти, и измерять его необходимо, чаще всего, не ограничиваясь трудовым поведением преподавателя, а качеством того «продукта» (приобретенными знаниями, практическими навыками, владением компетентностным методом), который преподаватель призван «произвести». Образно говоря, качество станка измеряется не тем, сделан



лион из железа или золота, а качеством и востребованностью произведенной им продукции. Это ошибка гносеологического характера и избежать ее возможно только в результате многолетних практических экспериментов, приобретая, наряду с качествами аналитика, также опыт методиста.

4. В условиях принятия программы широкой цифровизации технологических процессов и трудовой деятельности в целом, предложенный диссертантом метод геймификации для совершенствования управления стимулированием труда молодых преподавателей вузов весьма своевременный, однако затруднением его успешного применения, как это отмечено и в диссертации (стр. 90), может стать сложность квантификации качественных показателей интеллектуального труда, о чем уже упоминалось ранее при анализе традиционных методов оценки труда молодых специалистов.

Указанные замечания не снижают теоретического и методического качества диссертации и приведены для стимулирования совершенствования диссертантом своей будущей научной работы.

*Заключение.* Диссертация является в теоретическом и методическом аспектах самостоятельной завершенной работой — научным исследованием, содержащим элементы теоретической научной новизны, а также рекомендации, которые могут внести достойный вклад в практику управления стимулированием труда молодых преподавателей вузов. Диссертант продемонстрировала широкое знание научной литературы по предмету исследования, умение соотносить различные научные концепции и на основе их критического анализа синтезировать свои теоретические модели, верифицируя их при помощи методов прикладной социологии. Проведенные социологическое исследование и экспертный опрос свидетельствуют о высокой методической грамотности диссертанта, умении конструировать валидные социологические шкалы и осуществлять агрегирование первичной социологической и экспертной информации в интегральные эмпирические показатели для дальнейшего анализа тенденций.

Оформление диссертации соответствует требованиям ВАК России и ГОСТа. Автореферат диссертации отражает ее структуру и основное содержание. Базовые положения диссертационного исследования нашли свое отражение в научно-исследовательской деятельности автора, ее публичных выступлениях перед научным сообществом, на страницах научных изданий, рекомендованных ВАК для публикации основных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

Общий объем 9-ти публикаций диссертанта составляет 4,0 печатных листов, в том числе 4 публикации обнародованы в научных изданиях по перечню ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Ген. Директор ООО

«Центр социального прогнозирования и маркетинга»

Кандидат философских наук



Ф.Э. Шереги

Подпись Ф.Э. Шереги Заверяю

Руководитель отдела управления персоналом



К.Ю. Кадырова

«27» января 2020 г.

