

ОТЗЫВ

**официального оппонента, доктора социологических наук, профессора
Кирилиной Татьяны Юрьевны
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 – Социология управления**

Актуальность темы

Актуальность избранной диссертантом темы не вызывает сомнений, так как настоящее время существует объективная необходимость повышения эффективности стимулирования труда молодых преподавателей российских вузов, обусловленная как недостатком внимания к потребностям и запросам молодой когорты научно-педагогических работников, так и изменением систем мотивации преподавателей ввиду внедрения профессиональных стандартов и эффективных контрактов.

Предметом исследования диссертационной работы является применение инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы. Диссертационное исследование направлено на изучение перспективных инновационных технологий в сфере стимулирования труда персонала. Особый акцент в работе делается на повышении мотивации молодых педагогов высших учебных заведений.

Данные вопросы являются актуальными, поскольку в большинстве работ по исследуемой теме остаются недостаточно изученными вопросы стимулирования труда именно молодых преподавателей на современном этапе, с учетом внедрения инновационных технологий.

В настоящее время сложилось известное противоречие между существующей практикой воспроизводства кадрового потенциала науки и образования и необходимостью привлечения, дальнейшего закрепления наиболее перспективных и успешных молодых преподавателей в вузах.

Решение указанной проблемы позволит обеспечить высшие учебные заведения молодыми и способными педагогами, снизить текучесть кадров среди начинающих преподавателей, благодаря учету особенностей работы с данной категорией сотрудников; а также это будет способствовать улучшению качества научно-педагогических кадров вузов Российской Федерации.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Диссертант достаточно корректно обосновывает полученные результаты, выводы и рекомендации. Автором изучены и критически анализируются научные работы и исследования, посвященные проблемам мотивации и стимулирования труда на различных уровнях. Автором справедливо отмечается, что при этом проблема изучения особенностей стимулирования труда молодых преподавателей вузов остается мало разработанной в теоретической социологии, а проводимые социологические исследования не отражают современных тенденций применения инновационных технологий.

Для анализа деятельности вузов по стимулированию труда молодых преподавателей автором выявляются наиболее важные мотивы труда представителей современной молодежи и определяются перспективные инновационные технологии, которые могут быть использованы для повышения мотивации молодых педагогов высших учебных заведений.

Для подтверждения теоретических положений автором были проведены три социологических исследования. Целью первого исследования являлось более глубокое изучение молодых преподавателей как особой социальной группы. Целью второго опроса являлся анализ состояния существующих систем стимулирования труда преподавателей вузов, оценка применения эффективного контракта в высших учебных заведениях и применяемых механизмов установления переменной части оплаты труда молодым научно-педагогическим работникам, а также выявление уровня удовлетворенности молодых преподавателей существующим моральным стимулированием труда и перспектив его совершенствования. Целью экспертного опроса было выявление представлений о путях совершенствования механизмов установления переменной части оплаты труда молодым педагогам.

Обоснованность результатов, выдвинутых автором, основывается на согласованности данных исследования и научных выводов. В работе на основе опросов выявлены проблемы в реализации эффективного контракта и в применении механизмов установления переменной части оплаты для повышения трудовой мотивации молодых преподавателей вузов, а также ведущие факторы, которые определяют недостаточный уровень удовлетворенности молодых педагогов моральным стимулированием. Справедливо сделан вывод, что решение выявленных проблем возможно благодаря усовершенствованию эффективного контракта и системы установления переменной части оплаты труда и внедрению геймификации, как возможного компенсатора проблем в современной системе морального стимулирования молодых преподавателей.

Практическую и теоретическую значимость исследования диссертации придают разработанные автором модель геймифицированной системы морального стимулирования и рекомендации по стимулированию труда молодых преподавателей вузов, которые могут быть использованы Министерством науки и высшего образования РФ в целях совершенствования системы стимулирования труда научно-педагогических работников до 35 лет, в ходе формирования стратегии развития кадрового потенциала вузов, а также использоваться в качестве информационного руководства высшими учебными заведениями для стимулирования труда молодых педагогов.

Научная новизна работы полностью соответствует сформулированным задачам исследования и получает конкретизацию в основных положениях, выносимых на защиту, которые носят теоретически оформленный характер, соответствуют выводам проведенной работы и достаточно отчетливо свидетельствуют об оригинальности исследования. В целом, результаты, полученные автором, являются новыми научными знаниями в области социологии управления. Результаты, представленные на защиту, согласуются с данными, полученными в результате проведенных автором социологических исследований.

Достоинством работы является также то, что изложение как теоретико-методологических позиций, так и собственных разработок автора ведутся на основе обширной эмпирической базы, которая включает в себя материалы конкретных социологических исследований, проведенных непосредственно автором. Кроме того, автором проведен контент-анализ нормативно-правовых документов в области образования, целый ряд постановлений и распоряжений Правительства РФ в области молодежной политики, приказов Министерства науки и высшего образования, приказов Министерства труда и социальной защиты, уставов, программы развития и коллективных договоров высших учебных заведений. Автором проведен вторичный анализ результатов междисциплинарных и социологических исследований российских организаций и разнообразных опросов, которые затрагивают объектно-предметную часть диссертационного исследования.

Подытоживая данную часть отзыва, следует отметить, что представленное исследование свидетельствует об умении автора четко формулировать цель и задачи научного поиска, следовать логике исследования, структурировать материал в соответствии с поставленными задачами, а также корректно его излагать. Сформулированные в работе выводы и результаты соответствуют поставленным задачам и обладают значительной теоретической и практической

значимостью для принятия соответствующих управленческих решений. Все это позволяет сделать вывод о достоверности и надежности полученных в исследовании результатов, высокой степени обоснованности сформулированных положений и подтверждает высокий профессиональный уровень исследования.

Диссертация оформлена в соответствии с нормативными требованиями. Содержание и структура автореферата соответствуют структуре и содержанию диссертационной работы.

Отмечая несомненные достоинства диссертации, необходимо высказать некоторые замечания и пожелания.

1. Несмотря на весьма обширный эмпирический материал, собранный автором в ходе диссертационного исследования, в работе не проведен анализ существующих систем стимулирования труда молодых преподавателей ведущих зарубежных университетов, что определенно представляет научный интерес.

2. В своей работе автор отразил проблемы, существующие на сегодняшний день в системе установления переменной части оплаты труда молодых преподавателей вузов, и убедительно обосновал рекомендации по совершенствованию данной системы, но эти данные не отражены в новизне и в положениях, выносимых на защиту.

3. Автор совершенно справедливо отмечает, что среди выплат по эффективному контракту за учебную, методическую, воспитательную и другую педагогическую деятельность, которые получают молодые преподаватели, самой распространенной является выплата за кураторство студенческой группы или курса (стр. 67) и что остальные показатели являются труднодостижимым. Так как одной из значимых инноваций в отечественном образовании стал приоритетный государственный проект по внедрению онлайн-курсов в образовательный процесс вузов «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», реализуемый в нашей стране с 2016 года, возможно, было бы целесообразно ввести в эффективный контракт такой показатель, как «Разработка онлайн-курсов».

Высказанные замечания не изменяют общей положительной оценки диссертационного исследования, и некоторые из них могут рассматриваться в качестве возможных направлений работы в исследуемой предметной области. Работа Ю.А. Мельничук представляет завершенное научное исследование актуальной проблемы, выводы которого представляют не только теоретический, но и практический интерес.

Чёткая постановка задач, хорошая теоретическая база исследования, достаточный по объему эмпирический материал и его глубокий анализ

обеспечивают высокую степень обоснованности и достоверность научных положений и выводов. Цель исследования – на основе социологического анализа разработать методические и научно-практические рекомендации по применению инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей высшей школы – успешно достигнута.

На наш взгляд, диссертация свидетельствует о глубокой и масштабной научной работе, проделанной автором в процессе её подготовки и написания.

Основные результаты диссертации опубликованы в 9 научных статьях, из них 4 – в изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Общий объем публикаций составил 4 п. л. Данные публикации соответствуют содержанию исследования и дают достаточное представление о научной новизне и практической значимости полученных автором результатов.

Автореферат достаточно полно отражает основное содержание диссертационного исследования.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что диссертация Мельничук Юлии Александровны на тему «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы», является самостоятельной научно-квалификационной работой, в которой решены поставленные задачи, достигнута цель и обозначены основные направления и перспективы применения полученных научных знаний. Она полностью отвечает требованиям п.9 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор – Мельничук Ю.А. заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – социология управления.

Официальный оппонент:

заведующий кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин
ГБОУ ВО Московской области

«Технологический университет»,

доктор социологических наук, профессор



Кирилина Т. Ю./

«16» декабря

2019 г.

Юридический адрес «Технологического университета»:

141070, Московская область, г. Королев, ул. Гагарина 42.

Людмила Кирилина *Матвей Юрьевич* *завершено*



Заместитель начальника отдела кадров

Л.А. Какабаев