

УТВЕРЖДАЮ
Проректор ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления»

д.э.н., проф.

К.В. Екимова

«14» декабря 2019 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет управления» на диссертацию Мельничук Юлии Александровны на тему «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы», представленной в диссертационный совет Д 215.005.07 при ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации на соискание учёной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – социология управления (социологические науки)

Актуальность диссертационной работы Ю.А. Мельничук, ее практическая значимость обусловлены тем, что для современного социологического знания необходимым становится исследование образования, как одного из основных институтов общества. Эффективность его работы не будет отвечать требованиям научно-технического прогресса, цифровизации (роботизации) образовательного процесса без качественной подготовки и закрепления высококвалифицированного кадрового состава научно-педагогических работников в учебных организациях.

Наблюдения практики показывают, что уровень среднего возраста преподавательского состава вузов постоянно растет, профессия педагога теряет престижность, молодежь не желает связывать свои жизненные перспективы с деятельностью в образовании. В этой связи работа представляется очень значимой для теории и практики обеспечения образовательной безопасности и развития государства.

Результаты изучения представленного на экспертизу научного труда показали, что в нем разрабатывались новые технологии стимулирования труда молодых преподавателей вузов г. Москвы. Автор представляет и обосновывает варианты их реализации с целью привлечения молодежи к занятию научно-педагогической деятельностью и к их дальнейшему профессиональному развитию.

Научно-практическая значимость исследуемой проблемы, её недостаточная теоретическая разработанность в социологии управления позволяют утверждать о своевременности и необходимости данного труда для российского высшего образования. Очевидно, что актуальность рецензируемого научного труда обусловлена несколькими системными факторами:

во-первых, потребностью повышения эффективности высшего образования путем трудоустройства в вузы подготовленных и мотивированных на прилежный труд молодых специалистов-педагогов и научных работников;

во-вторых, необходимостью повышения уровня качества подготовки молодых кадров для работы в системе высшего образования;

в-третьих, новыми возможностями развития системы мотивации молодых научно-педагогических работников на труд в институте высшего образования;

в-четвертых, быстрым процессом цифровизации (роботизации) педагогических процессов в вузах, распространением идей эдукологии в системе обучения трудовых ресурсов страны.

Теоретические и практические аспекты диссертационного исследования логично связаны друг с другом.

Первая глава посвящена анализу научных подходов к изучению феномена «стимулирование труда» в современных условиях, как функции и способа управления социальными системами (с. 16-23). Важным здесь является выявление и описание характерных для современной молодёжи мотивов труда (с. 23-44), а также существующих инновационных технологий стимулирования эффективной и наукоемкой деятельности (с. 44-56).

Во второй главе проводится анализ процесса реализации инновационных технологий стимулирования труда молодых педагогов государственных и негосударственных вузов г. Москвы. В частности, исследуются особенности реализации требований эффективного контракта как инновационной технологии стимулирования молодых преподавателей (с. 61-71). В этой части работы проведена оценка механизмов оплаты труда, которые практикуются в московских вузах (с. 71-82). Значимым для системы социологического обеспечения деятельности федеральных структур исполнительной власти являются уточненные принципы, формы, методы и выявленные особенности реализации инновационных технологий морального стимулирования труда молодых научно-педагогических работников. Безусловно, значительный интерес для руководящих кадров современного московского высшего образования должны представлять данные конкретного социологического исследования уровней удовлетворенности этой категории участников образовательного процесса существующей системой оценки

труда. (с. 82-96).

В третьей главе обосновывается необходимость совершенствования технологий стимулирования труда молодых педагогов в вузах, с целью повышения их трудовой активности. Разработаны, обоснованы и представлены конкретные практические рекомендации различным структурам управления по применению дополнительных показателей эффективного контракта, а также по особенностям его оформления на корпоративном портале (с. 97-108). Соискательницей ученой степени определены правильные, на взгляд ведущей организации, пути совершенствования системы оценки личного вклада преподавателя в общую работу для установления переменной части оплаты труда (с. 108-120). Примечательно, что диссертантка на результатах конкретного исследования на репрезентативной выборке обосновала возможность использования игрофикации как инновационной технологии повышения эффективности морального стимулирования труда молодых преподавателей вузов. Важным для оценки эмпирической значимости труда являются представленные диссертанткой конкретные рекомендации федеральным органам исполнительной власти, институтам гражданского общества по возвращению к советской практике организации труда и внедрению системы нематериальной мотивации (геймификации) и организации работы по стимулированию преподавательского состава. (С. 120-130).

В заключении делаются общие выводы по содержательной части исследования, конкретизируются практические рекомендации по совершенствованию системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов (с. 131-144).

Как показал анализ диссертации, автор изучил большой объем отечественной и зарубежной литературы по исследуемой проблеме. Так соискательница ученой степени в тексте своего труда ссылается на 148 источников, среди которых 11 на иностранных языках.

Представленные в диссертации результаты исследования позволяют утверждать, что Ю.А. Мельничук успешно решена научная задача, которая заключалась в уточнении теоретических основ реализации инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов г. Москвы.

Основные положения диссертационного исследования изложены оригинально и обладают признаками *научной новизны*.

1. Определены и теоретически обоснованы ведущее направление и границы разработки инновационных технологий стимулирования труда молодых научно-педагогических работников высших учебных заведений. Выявлены новые конструкции основных мотивов труда современной молодежи и экстраполированы на молодых преподавателей (С.25-43);

разработаны новые теоретические основы лучших инновационных технологий стимулирования труда персонала вузов, реализуемых в отечественном и зарубежном опыте, которые могут быть применены для повышения уровня мотивации молодых педагогов российских вузов (С.46-55).

2. Автором впервые проведен структурно-функциональный анализ современного состояния системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов, в результате которого выявлены: дисфункции в реализации эффективного контракта в высших учебных заведениях в отношении молодых научно-педагогических работников (С.70-71). Определены, теоретически обоснованы факторы, которые обуславливают недостаточный уровень удовлетворенности молодых педагогов моральным стимулированием в вузах (С.96). Доказано, что значение игрофикации в современной системе стимулирования молодых преподавателей на эффективный труд в системе образования стало повышаться. (С.82-96).

3. Предложены новые технологии разработки и обоснования моделей эффективного контракта, оценки деятельности молодых преподавателей для стимулирования (мотивирования) их на производительный педагогический труд. (С.97-120).

4. Представлена и теоретически обоснована новая игрофикационная система активизации труда молодых преподавателей с использованием комплекса элементов морального стимулирования (С.120-131).

Значение полученных результатов, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации, для теории и практики вузовской организации определяется:

- уточнением теоретических основ мотивации молодых преподавателей на эффективный труд и расширением спектра знаний отечественной социологии управления;
- созданием новой модели геймифицированной системы стимулирования труда молодых педагогов;
- разработкой путей применения новых технологий стимулирования труда молодых педагогов вузов в интересах повышения эффективности их работы;
- представленным комплексом научно-практических рекомендаций по стимулированию труда молодых преподавателей вузов;
- возможностью использования результатов исследования для разработки учебных программ; учебных, учебно-методических пособий; учебников и другой учебной, воспитательной, методической и научной литературы для различных отраслей социологии.

Достоверность полученных результатов обеспечена: репрезентативностью выборки, валидностью социологических данных,

применением комплекса методов исследования, правильно выбранными процедурой и техникой исследования, апробацией выводов и рекомендаций, сравнением полученных данных с результатами других подобных исследований, использованием значительного количества научной литературы.

Оформление диссертации соответствует требованиям действующих нормативных правовых документов. Содержание научного труда построено логично, текст написан грамотно. Содержание автореферата соответствует диссертации.

Полнота изложения материалов диссертации Ю.А. Мельничук в работах, опубликованных соискателем.

Основные положения диссертационного исследования полностью изложены в 12 публикациях. В изданиях, рецензируемых ВАК при Минобрнауки РФ опубликовано 4 статьи. Общий объем публикаций составляет 4 п.л.

Личный вклад автора Ю.А. Мельничук отмечается на всех этапах разработки научного труда. Он включает: оценку социальной обстановки и выбор важной для науки, практики обеспечения образовательной безопасности государства темы исследования; определение содержания диссертации, соответствующего объектно-предметной областям исследования; организацию теоретического анализа и эмпирического исследования; сбор, обработку, анализ и обобщение полученных результатов; выявление закономерностей и разработку системного описания, формулирование теоретических выводов и практических рекомендаций, а также оформление научно-квалификационной работы в соответствии с ГОСТ-7.0.11-2011.

В качестве **пожеланий и замечаний** по результатам выполненного научного исследования целесообразно отметить следующее.

– Во-первых, несмотря на то, что полученные автором результаты теоретического анализа и эмпирического исследования, являются достаточными, следовало бы не ограничиваться изучением существующих систем стимулирования труда молодых преподавателей только в вузах г. Москвы, а сформировать и исследовать кластерную выборку, включив туда города других регионов России (с.61-96).

Во-вторых, диссертантка проанализировала материалы 148 научных источников, из них 11 опубликованных в зарубежных издательствах. Это позволило ей существенно расширить спектр научных обобщений и выводов, признаваемых в современной зарубежной социологической науке. Однако в авторских суждениях и выводах Ю.А. Мельничук они использованы лишь фрагментарно, без достаточного представления их сильных и слабых сторон.

В-третьих, особый интерес мог бы представлять анализ полученных автором результатов исследования с точки зрения системного разделения субъектов преподавательской деятельности по научным специальностям, преподаваемым дисциплинам, полу, месту жительства и другим показателям.

В-четвертых, необходимо было более тщательно исследовать малоэффективные системы установления переменной части оплаты труда молодых преподавателей (с.71-82), показать пробелы в нормативной правовой базе, которые обусловили это явление.

В-пятых, в тексте диссертации мало уделено внимания силам и средствам общественного контроля процесса реализации инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы.

Указанные пожелания и замечания не снижают общую положительную оценку научного труда Ю.А. Мельничук.

Диссертационная работа посвящена актуальной теме, основные ее положения обладают научной новизной, аргументированы и обоснованы. Научные результаты и рекомендации исследования обладают практической значимостью и имеют существенное значение для совершенствования социальной сферы.

Соответствие содержания диссертации специальности, по которой она рекомендуется к защите. Содержание диссертации соответствует следующим пунктам Паспорта научной специальности 22.00.08: п. 7 «Принципы, структуры, функции и методы управления в основных институтах административно-политической деятельности», п. 13 «Социология организаций как реализация функций управления», п. 20 «Инновации в системе управления: источники, типы, уровни», п. 21 «Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций», п. 23 «Проблема стилей, мотивации и участия в управлении», п. 24 «Ценности, мотивы и ориентации личности в системе управления».

Вывод:

Диссертация Мельничук Юлии Александровны на тему: «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы» является законченной научно-квалификационной работой, которая соответствует требованиям пунктов 9, 10, 11 "Положения о порядке присуждения ученых степеней", утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842 (в ред. от 01.10.2018 г.), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Отзыв на диссертацию Мельничук Юлии Александровны «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы» подготовлен доктором социологических наук, профессором, Лауреатом премии Президента России, профессором кафедры социологии и психологии управления ФГБОУ ВО ГУУ Красовским Юрием Дмитриевичем.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры социологии и психологии управления ФГБОУ ВО ГУУ, протокол от «11» декабря 2019 г., № 4.

Заведующий кафедрой социологии
и психологии управления,
доктор социологических наук, профессор



А.Н. Гостев

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления»
109542, Москва, Рязанский проспект, д. 99, www.guu.ru
Тел: +7 (495) 377-77-88
Эл. почта: sociology.guu@yandex.ru

Подпись
Ученый секретарь
Ученого совета ГУУ
д.э.н., профессор

