

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 215.005.07,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО ВОЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА
НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 17.12.2020 г. № 19

О присуждении Ерохину Евгению Григорьевичу, гражданину РФ, ученой степени кандидата социологических наук.

Диссертация «Управленческая культура офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации» по специальности 22.00.08 – социология управления принята к защите 15 октября 2020 г. (протокол заседания № 18) диссертационным советом Д 215.005.07, созданным на базе федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации, 123001, г. Москва, ул. Большая Садовая, д. 14, приказ о создании совета № 643/нк от 26 июня 2017 г.

Соискатель Ерохин Евгений Григорьевич, 1985 года рождения, в 2009 году окончил федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации по специальности «Социология». В 2020 году окончил очную адъюнктуру федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации по направлению подготовки 39.07.01 – Социологические науки (специальность – 22.00.08 – социология управления). В настоящее время проходит военную службу в должности помощника начальника учебно-методического отдела Военного университета.

Диссертация выполнена на кафедре социологии федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации.

Научный руководитель – Веремчук Владимир Игоревич, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего образования «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации.

Официальные оппоненты:

– Саблуков Александр Валентинович, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии Института международных отношений и социально-политических наук ФГБОУ ВО «Московский государственный лингвистический университет»;

– Передня Дмитрий Григорьевич, кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры теории и методологии государственного управления ФГКОУ ВО «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации».

дали положительные отзывы на диссертацию.

В положительном отзыве от ведущей организации – федерального государственного казённого военного образовательного учреждения высшего образования «Военная академия Ракетных войск стратегического назначения имени Петра Великого» Министерства обороны Российской Федерации – подготовленном С.Б. Колесниковым, кандидатом социологических наук, доцентом, старшим преподавателем кафедры гуманитарных дисциплин ВА РВСН имени Петра Великого, указано, что диссертация Е.Г. Ерохина представляет собой самостоятельно выполненную, завершённую научно-квалификационную работу, обладающую внутренним единством. Диссертация содержит совокупность полученных результатов, которые можно квалифицировать как решение актуальной научной задачи, имеющей теоретическое и практическое значение для социологии управления и соответствует требованиям пунктов 9, 10, 11, 12, 13, 14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24 сентября 2013 г., а соискатель Ерохин Евгений Григорьевич заслуживает присуждения искомой учёной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – социология управления.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их профессиональным вкладом в разработку данной отрасли науки, что соответствует пп. 22 и 24 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства России от 24 сентября 2013 г. № 842.

Соискатель имеет 5 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 4 работы.

Все опубликованные научные работы написаны по теме диссертации автором лично, недостоверных сведений не обнаружено, из них наиболее значимые:

1. Ерохин Е.Г. Сущность и содержание управленческой культуры: социологический анализ современных отечественных подходов // Вестник МГЛУ. Общественные науки. – 2019. – № 2 (835). – С.176-185.

2. Ерохин Е.Г. Социологическая модель управленческой культуры офицера Вооруженных Сил Российской Федерации // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 8. – С. 356-365.

3. Ерохин Е.Г. Результаты социологического исследования современного состояния управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации // Социология. – 2019. – № 5. – С. 42-47.

4. Ерохин Е.Г. Методика типологического анализа управленческой культуры офицера в воинском подразделении ВС РФ // Социально-гуманитарные знания. – 2020. – № 1. – С. 256-261.

Общий объем публикаций по теме исследований – 4,1 п.л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Ведущая организация – «Военная академия Ракетных войск стратегического назначения имени Петра Великого» Министерства обороны Российской Федерации. Отзыв положительный, указаны следующие рекомендации: 1) в структуре управленческой культуры офицера автор выделяет три компонента, вместе с тем он не расставляет акценты, позволяющие разобраться в том, какой компонент играет ведущую роль. Работа была бы интереснее, если в анализе структуры управленческой культуры офицера была указана «весовая» значимость каждого из компонентов; 2) диссертант грамотно обосновал социальные типы управленческой культуры офицера. Однако, научная ценность работы была бы выше в случае проведения сравнительного анализа распределения социальных типов управленческой культуры офицеров по характеру их служебной деятельности в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации; 3) автор в диссертации (С. 89, 192) во второй главе и в программе социологического исследования описывает диагностику современного состояния управленческой культуры офицера, которая осуществлена в мирное время в условиях повседневной деятельности войск. Однако, проявление управленческой культуры офицера в боевых условиях не рассмотрено.

Ответы соискателя на полученные рекомендации:

1) в структуре управленческой культуры выделены три наиболее важных и устойчивых, на наш взгляд, компонента: ценностно-нормативный, когнитивный и компетентностный. Они представляют собой сложноорганизованную систему и состоят в тесной взаимосвязи между собой, каждый из них выполняет определенную функцию. В этой связи мы не использовали математико-статистический метод оценки «весовой» значимости компонентов. Вместе с тем, в работе была проведена теоретическая оценка значимости каждого из компонентов управленческой культуры и дано их теоретическое описание;

2) все без исключения офицеры, в той или иной степени, обладают управленческой культурой, но именно офицеры – командиры воинских подразделений обладают ею в полной мере. Командир воинского подразделения выступает непосредственным субъектом управления функционально организованными группами военнослужащих. Он принимает непосредственное участие в выработке и реализации управленческих решений в нормативно закреплённой области ответственности. Именно это и

обусловило выбор в качестве основной целевой аудитории исследования офицеров – командиров воинских подразделений;

Было бы интересно с научной и исследовательской точки зрения сравнить распределение типов управленческой культуры офицеров на основании характера их служебной деятельности. В дальнейшем мы обязательно учтем это замечание и продолжим исследования в этом направлении;

3) действительно, будут существовать различия в функциональности-дисфункциональности компонентов управленческой культуры и в распределении типов офицеров относительно их управленческой культуры в мирное время и в боевых условиях. Наряду с этим, в диссертационном исследовании проводилось сравнение распределения социальных типов управленческой культуры офицера относительно опыта участия в боевых действиях. Эмпирическим путем было доказано, что опыт участия в боевых действиях не оказывает очевидного, существенного влияния на функциональность структурных компонентов управленческой культуры (С. 133).

Учитывая ограниченные временные рамки и отсутствие объективной возможности проведения исследования в условиях ведения боевых действий проявление управленческой культуры в боевых условиях не было рассмотрено. Проведение данного исследования требует детального теоретического анализа, доработки методики социологического изучения управленческой культуры офицера и является темой отдельного диссертационного исследования.

2. Официальный оппонент – доктор социологических наук, доцент Саблуков А.В., отзыв положительный. Указаны рекомендации: 1) всесторонне обосновав актуальность диссертации, автор несколько общо описал проблему своего исследования. Это сказалось на содержании диссертации и в контексте оценки современного состояния уровня управленческой культуры офицера в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации, и в контексте предложений по повышению ее уровня; 2) некоторые рассуждения и выводы автора носят достаточно поверхностный характер. Так, например, не вполне понятно, на чем основан вывод о том, что наиболее существенными функциями управленческой культуры являются образовательно-воспитательная, регулирующая и профессионально-деятельная (С. 82); 3) не бесспорной является авторская точка зрения на соотношение организационной и корпоративной культур (С. 57). Возможно, именно с этим связано то, что одним из вопросов, который остается после знакомства с текстом диссертации является вопрос об особенностях управленческой культуры офицеров в сравнении с управленческой культурой других субъектов управленческой деятельности; 4) в третьей главе (С. 140) автор отмечает, что реализация предложенных практических мероприятий в перспективе должна повысить общий уровень управленческой культуры офицеров до оптимального, имеющего качественные и количественные характеристики. Однако, не совсем понятно,

какой же уровень управленческой культуры офицеров был на момент проведения исследования.

Ответ соискателя на полученные рекомендации:

1) проблема социологического исследования управленческой культуры офицера в воинском подразделении заключается в том, что в современных условиях прослеживаются устойчивые тенденции повышения требований к военно-профессиональной компетентности офицера, к его способности планировать и организовывать работу свою и своих подчиненных. Зачастую, офицеры не справляются с объемом поступающих приказов и распоряжений, что приводит к снижению качества выполнения служебно-профессиональных задач. Это порождает разногласия в оценке и реальном состоянии управленческой культуры офицеров вышестоящих органов военного управления и непосредственно офицеров воинских подразделений.

Эти разногласия позволили сформулировать гносеологическую гипотезу диссертационного исследования о том, что в современных условиях повышения требований к офицерскому корпусу возникает ряд противоречий, порожденных недостатком социологических знаний о состоянии управленческой культуры офицера. Это, зачастую, затрудняет своевременное выполнение в полном объеме задач, стоящих перед воинскими подразделениями и осложняет процесс управления Вооруженными Силами Российской Федерации;

2) выделение наиболее существенных функций управленческой культуры было осуществлено на основе проведенного теоретического анализа функций общей культуры в первой главе диссертационного исследования (С. 31), изучения основных современных подходов к сущности и содержанию управленческой культуры, раскрытых во второй главе исследования (С. 64-65). Действительно, было бы оптимальным указать на страницах диссертации, описывающих функции управленческой культуры офицера, ссылки на источники, позволившие сформировать наше представление о них;

3) подходы к изучению корпоративной и организационной культуры различны и довольно сложно разделить эти феномены. В качестве наглядного примера следует отметить, что в иностранной академической литературе эти два типа культуры анализируются, в основном, как синонимы.

Анализ методологических подходов к изучению корпоративной и организационной культур позволил полагать, что корпоративная культура имеет наибольший объемный характер по отношению к организационной культуре и, кроме того, может включать некоторое количество организационных субкультур.

Как отмечалось ранее, при ответе на рекомендации, указанные в отзыве ведущей организации, все без исключения офицеры, субъекты управленческой деятельности, в той или иной степени обладают управленческой культурой, но именно офицеры – командиры подразделений обладают ей в полной мере. И, несомненно, имеются некоторые особенности

в проявлении управленческой культуры других субъектов управленческой деятельности;

4) результатом диссертационного исследования является типология управленческой культуры офицера. Классификация уровней управленческой культуры в работе не осуществлялась. Уровень оптимальной управленческой культуры выступает неким желаемым результатом реализации комплекса предложенных практических мероприятий.

3. Официальный оппонент – кандидат социологических наук, доцент, Передня Д.Г., отзыв положительный. Указаны недостатки: 1) точность выполненных замеров и качество эмпирического материала стали бы лучше, если бы диссертант осуществил процедуру взвешивания слагаемых управленческой культуры для определения уточненного вклада каждого из них в обозначенные автором социальные типы управленческой культуры офицера; 2) в работе Е.Г.Ерохин достаточно подробно рассмотрел организационный фактор формирования управленческой культуры офицера. Вместе с тем, факторы социального, политического и социально-демографического характера остались за рамками представленного исследовательского процесса. Информативность и предметность выводов исследования повысилась бы, если бы в диссертации автор провел анализ влияния поколенческого фактора. Ведь офицеры являются носителями характеристик и черт, присущих своему поколению. Поэтому ценностно-нормативный компонент управленческой культуры существенным образом зависит от того к какому поколению они принадлежат: беби-бумеры, поколения X, Y, Z; 3) автор на протяжении всего исследования педалирует идею повышения уровня управленческой культуры офицеров российской армии. Вероятно, это вызвано благими устремлениями Евгения Григорьевича. Однако, исходя из природы изучаемого феномена, на управленческую культуру скорее можно влиять, способствовать ее изменению, но никак не повышать. Вероятно, сказалась общая установка военнослужащих на повышение боеспособности, боеготовности, живучести войск и подразделений. Денежное содержание можно повысить, а управленческая культура – есть объективный феномен, сложившийся, как и доминирующая российская культура под воздействием множества разнородных факторов, исторических, этнических, географических, конфессиональных и других.

Ответы соискателя на указанные недостатки:

1) при ответе на рекомендации ведущей организации, отмечалось, что в структуре управленческой культуры три наиболее важнейших и устойчивых, на наш взгляд, ее компонента рассматривались как сложноорганизованная система, состоящая из тесной взаимосвязи между структурными элементами, каждый из которых выполняет определенную функцию. В этой связи процедура взвешивания слагаемых управленческой культуры для определения уточненного вклада каждого в социальные типы управленческой культуры офицера не осуществлялась;

2) офицеры являются носителями характеристик и черт, присущих

своему поколению, но под воздействием внутренних и внешних факторов они могут претерпевать изменения. Зачастую, с возрастом офицер получает дополнительное образование, самостоятельно овладевает необходимым объемом знаний и приобретает практический опыт, укрепляются мотивы его поведения, что может положительно трансформировать его управленческую культуру и повысить ее функциональность. Но возможен и обратный регрессивный процесс. Результаты социологической диагностики показали, что управленческая культура не является застывшим явлением, это динамичная система. Именно комплекс мероприятий повышения уровня управленческой культуры офицеров призван смягчить, ослабить влияние поколенческого фактора и сделать тенденции изменения управленческой культуры более сглаженными, поступательными и направленными на достижение высокой функциональности управленческой культуры офицеров всех возрастов и поколений;

3) да, управленческая культура – есть объективный феномен, сложившийся под воздействием множества разнородных факторов. В первую очередь, в определении понятия управленческой культуры мы выделили такую ее характеристику как динамичность, способность быть подвижной, что подтверждают результаты социологического исследования (С. 132).

В своем исследовании мы дали характеристику состояния управленческой культуры, отражающий ее современный уровень, и желаемый результат, описанный в качественных и количественных характеристиках оптимального уровня, который возможно достичь при реализации комплекса мероприятий повышения уровня управленческой культуры офицеров. С этой точки зрения мы подразумевали повышение уровня управленческой культуры как возможность влиять на нее и способствовать ее позитивным изменениям.

4. ФГКВОУ ВО «Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж)», отзыв на автореферат положительный, указаны следующие замечания: 1) на наш взгляд, в концептуальной социологической модели управленческой культуры офицера на личностном уровне следовало бы учесть и компонент, связанный с индивидуально-личностными особенностями субъекта управления, его социально-психологической предрасположенности и ориентации на тот или иной стиль управления; 2) во втором параграфе второй главы автор выявляет и обосновывает типологию управленческой культуры офицеров, где основанием для типологизации указывает индивидуальную оценку функциональной нагрузки исследуемых компонентов. При этом, исходя из представленного в автореферате материала, не совсем ясны признаки и критерии распределения типов управленческой культуры по шкале функциональность-дисфункциональность.

Ответ соискателя:

1) конечно, изучение индивидуально-личностных особенностей субъекта управления позволило бы расширить представление об

управленческой культуре. Но в своей работе мы опирались на научные подходы П. Сорокина и Т. Парсонса, которые утверждали, что культура, в первую очередь, это не проявление генетической природы человека, это то, чему обучаются, что это социальная традиция, передающаяся от поколения к поколению.

Что касается стиля управления, то в данном случае мы согласны с И.П. Литвиновым, который отмечал, что стиль управления представляет собой всего лишь совокупность методов и способов достижения управленческих задач, которые более свойственны для конкретного руководителя. А управленческая культура является тем базисом, той движимой силой, которая обуславливает выбор из имеющейся совокупности методов и способов достижения управленческих задач;

2) собственно анализ функциональной-дисфункциональной нагрузки структурных компонентов управленческой культуры офицера реализовывался за счет сравнения индивидуальных индексов (индивидуальной оценки функциональной нагрузки) со средними индексами функциональности компонентов управленческой культуры всех опрошенных респондентов. Более подробно об этом написано в диссертации на страницах 117-119.

5. ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет», отзыв на автореферат положительный. Указаны замечания: 1) автореферат диссертации включает положение о повышении управленческой культуры офицера в воинском подразделении. В тексте автореферата диссертации отсутствуют критерии меры повышения управленческой культуры: это достижение оптимума управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных сил государства (с. 4); 2) в автореферате диссертации автором используется объем времени в роли базового элемента оценки управленческой культуры, которое требуется для организации выполнения служебных задач. Автор упускает из внимания следующий аспект использования времени: это продуктивность использования времени, необходимого на организацию выполнения служебных задач (с. 18).

Ответ соискателя:

1) оптимальный общий уровень управленческой культуры обладает качественными и количественными характеристиками. Под качественными характеристиками мы понимаем функциональность всех или большинства компонентов управленческой культуры офицера. Под количественными характеристиками – число офицеров, обладающих функциональными типами управленческой культуры. То есть, общая управленческая культура достигнет оптимального уровня только тогда, когда суммарная величина офицеров с функциональными типами управленческой культуры достигнет 70% (на данный момент функциональными типами управленческой культуры обладают 56% офицеров – командиров воинских подразделений, дисфункциональными – 44%);

2) параметры автореферата диссертационного исследования, к сожалению, не позволяют в полной мере отразить полноту логики

типологического анализа управленческой культуры офицера. Объем времени, требуемый для организации выполнения служебных задач выступает не в роли базового элемента оценки управленческой культуры, а следствием анализа типов управленческой культуры, подтверждая, что время, затрачиваемое на тот или иной этап управления, является важной типологической особенностью, выделенной после процедуры разделения выборочной совокупности на социальные типы. Объем времени, требуемый для организации выполнения служебных задач полностью функционального типа управленческой культуры офицера, свидетельствует о продуктивности его использования.

6. ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет», отзыв на автореферат положительный. Указано замечание: в своей работе Ерохин Е.Г. в качестве целевой группы социологического исследования выбрал офицеров – командиров воинских подразделений. Возникает вопрос: управленческой культурой в Вооруженных Силах Российской Федерации обладают только офицеры – командиры воинских подразделений или же весь офицерский корпус?

Ответ соискателя:

данное замечание повторяет замечание представителей научного сообщества из ведущей организации и официального оппонента – доктора социологических наук, доцента Саблуков А.В. на которые мы уже ответили ранее.

7. ВУНЦ СВ «Общевойсковая академия Вооруженных Сил Российской Федерации» отзыв на автореферат положительный. Указано замечание: принимая во внимание требования к объему автореферата, думается, что основной логико-математический аппарат подробно отражен автором в диссертации.

Ответ соискателя:

с описанием основного логико-математического аппарата диссертационного исследования можно подробно ознакомиться на страницах 116-122 диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненного соискателем исследования:

обоснована необходимость социологического изучения управленческой культуры офицера в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации на современном этапе их развития;

определены и уточнены сущностные черты управленческой культуры офицера как динамичной системы его знаний, ценностей, норм и компетенций, предназначенных для управления функционально организованными группами военнослужащих, находящихся в статусно-ролевых отношениях подчинения с субъектом управления и выступающей в качестве регулятора его управленческой деятельности в интересах выполнения профессиональных задач;

раскрыты структура и содержание концептуальной социологической модели управленческой культуры офицера;

выявлены и обоснованы в рамках проведенного диссертационного исследования социальные типы и существенные типологические особенности управленческой культуры офицера в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации в современных условиях;

определены приоритетные направления повышения уровня управленческой культуры офицера в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации.

Теоретическая значимость диссертационного исследования обоснована тем, что его выводы позволяют:

систематизировать совокупность научно-теоретических знаний социологии управления в сфере управления воинскими подразделениями в целях оптимизации управления Вооруженными Силами Российской Федерации;

аргументировать необходимость расширения и углубления понимания феномена управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации;

установить научно-практическую значимость и релевантность использования методик социологических исследований при анализе и оценке состояния управленческой культуры офицера в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации;

описать типологические особенности управленческой культуры офицера в воинских подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации в современных условиях.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

основные *теоретические обобщения* автора базируются на достаточном объеме источников, исследование отличается аргументированностью положений, логической последовательностью выводов;

установлено качественное совпадение авторских результатов с результатами, представленными в независимых источниках по данной тематике.

Личный вклад соискателя состоит в том, что:

на протяжении всего периода написания диссертации им осуществлялся самостоятельный научный поиск материалов для исследования;

автор, используя собственные разработки теоретико-методологического характера, смог *уточнить* сущность управленческой культуры офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации и раскрыть ее специфику в современных условиях; *разработать* актуальную концептуальную социологическую модель диссертационного исследования; *провести* социологическое изучение современного состояния управленческой культуры офицера и *сформулировать* рекомендации практического характера органам военного управления.

На заседании 17 декабря 2020 г. диссертационный совет принял решение присудить Ерохину Евгению Григорьевичу ученую степень кандидата социологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 17 человек, из них 7 докторов наук по научной специальности 22.00.08 – социология управления, участвовавших в заседании, из 21 человека, входящих в состав совета, проголосовали: за – 17, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Заместитель председателя диссертационного совета



П.В. Петрий

Ученый секретарь диссертационного совета

М.В. Барановский

«17» декабря 2020 г.