

В Диссертационный совет по защите кандидатских и докторских диссертаций Д 215.005.07 по философским и социологическим наукам на базе ФГКВООУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Мельничук Юлии Александровны на тему «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы», представленной на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - социология управления

Актуальность темы диссертационного исследования Ю.А. Мельничук обусловлена возрастающей потребностью воспроизводства высококвалифицированного кадрового потенциала науки и высшего образования, это представляется возможным только при условии обеспечения преемственности педагогических кадров благодаря привлечению и закреплению талантливой и перспективной молодежи в стенах высших учебных заведений. Заинтересовать и привлечь молодежь сегодня можно через учет их потребностей и запросов, за счет использования нестандартных методов стимулирования и мотивации труда.

Структура и содержание автореферата диссертации Ю.А. Мельничук позволяют констатировать, что автор профессионально определила актуальность проблемы и степень научной разработанности темы своего исследования, состояние социального противоречия между практикой стимулирования труда молодых преподавателей и необходимостью удержания и закрепления начинающих педагогов в вузах. Что позволило ей грамотно выделить объект и предмет диссертационного исследования, цель и исследовательские задачи.

Положения научной новизны в полной мере соответствуют задачам и дают возможность оценить вклад соискателя в решение научной проблемы, обозначенной в диссертации.

1. В отличие от существующих в научной литературе подходов, отраженного в работах М.С. Соловцовой, П.И. Ананченковой, С. Шапиро, О.Н. Скрауч, О.Н. Римской и др., автором в рамках проведенного исследования были выявлены детерминирующий вектор и границы разработки инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов. Определены ведущие мотивы труда современной молодежи (с. 13-14) и, в частности, молодых педагогов (с. 14-15). Среди существующих инновационных технологий стимулирования труда были выделены те, которые представляется возможным использовать для повышения мотивации труда научно-педагогического состава в возрасте до 35 лет (с. 16-18).

2. В исследовании проанализирован опыт столичных вузов в реализации эффективных контрактов и установления переменной части оплаты труда, изучены подходы к нематериальному стимулированию молодых научно-педагогических работников. Автором определены дисфункции в реализации

эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей вузов (с. 19-20). Выявлены факторы, определяющие недостаточный уровень удовлетворенности молодых преподавателей моральным стимулированием их достижений (с. 21), что расширяет представления о существующих системах стимулирования труда преподавателей вузов, отмеченных в работах И.Ю. Ильиной, О.В. Чудновой и др.

3. Предложены меры, направленные на совершенствование системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов. В частности, сформулированы и обоснованы рекомендации по совершенствованию эффективного контракта и системы оценки личного вклада преподавателей для установления переменной части оплаты труда, такие как введение специальных показателей и критериев эффективного контракта; использование способов измерения показателей, которые должны обеспечивать максимальную объективность результата; применение отдельных критериев для особых категорий молодых преподавателей; установление каждому показателю несколько критериев, для долгосрочности стимулирующего эффекта; разработка и утверждение Регламента установления выплат по эффективному контракту; закрепление долгосрочного периода действия показателей, критериев и размеров выплат в локально-нормативных актах вуза и пр. (с. 22-23). Разработана модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых педагогов вуза (с. 23). Все это расширяет практику применения систем мотивации молодых педагогов в высших учебных заведениях, которая нашла отражения в существующих в вузах положениях об оплате труда НПР, программах стимулирования и других локально-нормативных актах высших учебных заведений России.

Автореферат обладает внутренним единством. Отраженные в нем научные результаты авторского исследования и положения, выносимые на защиту, свидетельствуют о личном вкладе Мельничук Ю.А. в социологическую науку, в том числе социологию управления. Аргументировано раскрыта возможность практического использования полученных автором результатов.

Автореферат диссертации Ю.А. Мельничук дает представление об авторе, как о подготовленном, квалифицированном специалисте, владеющем теорией и практикой проведения социологических исследований. Использование целого комплекса методов сбора и обработки социологической информации подтверждает достоверность полученных результатов.

Практическое значение имеют разработанные автором рекомендации по совершенствованию системы стимулирования труда молодых преподавателей, которые являются перспективным направлением реализации инновационных технологий стимулирования труда в целях повышения трудовой мотивации преподавательских кадров.

Давая положительную оценку данному исследованию, полагаем уместным высказать некоторые замечания:

1. В исследовании представлены в основном положительные стороны современных международных и российских практик в сфере стимулирования

труда, но не проанализированы слабые стороны и возможные неблагоприятные последствия внедрения этих технологий в систему стимулирования труда преподавателей вузов.

2. Целесообразно было бы предусмотреть возможность использования предложенных рекомендаций по совершенствованию системы материального и нематериального стимулирования не только для молодых педагогов, но и для других групп научно-педагогического состава вузов.

Высказанные замечания в целом не снижают качество диссертационного исследования, его актуальность и практическую значимость и могут быть учтены в дальнейшей научно-исследовательской работе автора.

Вывод: рецензируемый автореферат свидетельствует, что диссертация Мельничук Юлии Александровны, подготовленная на соискание ученой степени кандидата социологических наук, является самостоятельно выполненной и законченной научно-квалификационной работой, содержащей решение научной задачи, имеющей значение для развития социологии управления. Уровень и качество рецензируемого автореферата соответствует современным требованиям пунктов 9-14, установленным Положением о присуждении ученых степеней (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018) «О порядке присуждения ученых степеней»), предъявляемым Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации к подобному роду работ. Мельничук Юлия Александровна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - Социология управления.

Д.с.н., проф. кафедры экономической
социологии и менеджмента
социологического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова



Осеев А.А.

Подпись заверяю

