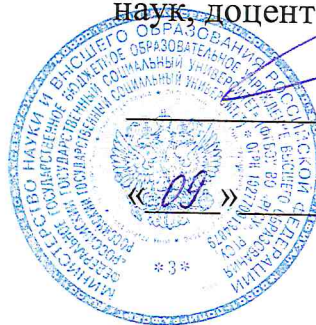


УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «Российский
государственный социальный
университет», доктор экономических
наук, доцент



Н.Б. Починок

«09»

октября

2019 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет»

Диссертация на тему «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы» выполнена на кафедре менеджмента и административного управления.

В период подготовки диссертации Мельничук Юлия Александровна освоила программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) «Социология управления», и по настоящее время работает в ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», кафедра менеджмента и административного управления, старший преподаватель.

В 2018 году получила диплом об образовании и о квалификации (об окончании аспирантуры), выданный ФГБОУ ВО «Российский

государственный социальный университет».

Научный руководитель – Бондалетов Валерий Викторович, Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Высшая школа управления человеческим капиталом, заместитель директора.

По итогам обсуждения принято следующее заключение:

Сведения об утверждении темы диссертационной работы

Тема диссертационного исследования «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы» Мельничук Юлии Александровны утверждена на заседании Ученого совета ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет» протокол № 3 от 27 октября 2015 г.

Личное участие соискателя в получении результатов, изложенных в диссертации, состоит в том, что автором были проведены социологические опросы:

1. Социологический опрос «Молодые преподаватели вузов как особая социальная группа» был проведен в марте-апреле 2018 года, в бланке анкеты использовались авторские вопросы. К генеральной совокупности отнесены молодые преподаватели в возрасте до 35 лет московских государственных и коммерческих вузов. Выборка составила 600 респондентов, признак репрезентации – возраст.

2. В марте 2018 года исследование «Система стимулирования труда преподавателей вузов» – одной из основных задач данного опроса стало выяснение проблем в моральном и материальном стимулировании труда молодых преподавателей и определение перспектив применения инновационных технологий для их решения. К генеральной совокупности отнесены преподаватели государственных и коммерческих вузов города Москвы. Выборка составила 572 респондента, признаки репрезентации – пол, возраст, должностной статус, учёная степень, учёное звание, педагогический

стаж работы и стаж работы в данном вузе.

3. В марте 2018 года экспертный опрос, в котором приняли участие руководители научно-педагогических коллективов Российского государственного социального университета. При использовании метода полуструктурированного интервью, было опрошено 38 человек. При анализе данных, полученных в ходе экспертного опроса, был проведен традиционный качественный контент-анализ интервью с использованием категорий кодирования, полученных из текстов.

Диссертация является самостоятельной, законченной и оригинальной научно-исследовательской работой.

Степень достоверности результатов проведенных исследований обеспечена применением комплекса взаимодополняющих методов исследования, адекватных его задачам и логике; привлечением широкого круга отечественных печатных и электронных источников; корректной математической обработкой эмпирических данных, результатов диагностических процедур репрезентативного объема выборок; воспроизводимостью результатов исследования и их репрезентативностью; статистической достоверностью данных.

Новизна и практическая значимость результатов проведенных исследований заключается в том, что:

1. Выявлен детерминирующий вектор и границы разработки инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов. Определены ведущие мотивы труда современной молодежи; выявлены в отечественном и зарубежном опыте эффективные инновационные технологии стимулирования труда персонала, которые могут быть использованы в интересах повышения мотивации молодых преподавателей вузов.

2. Определены дисфункции в реализации эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей вузов. Выявлены факторы, определяющие недостаточный уровень удовлетворенности

молодых преподавателей моральным стимулированием их достижений. Установлено, что геймификация может рассматриваться как возможный компенсатор проблем в современной системе морального стимулирования молодых преподавателей.

3. Сформулированы и обоснованы рекомендации по совершенствованию эффективного контракта и системы оценки личного вклада для установления переменной части оплаты труда в целях повышения мотивации труда молодых преподавателей.

4. Разработана модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых педагогов вуза.

Практическая значимость результатов проведенных исследований заключается в выработке рекомендаций по стимулированию труда молодых преподавателей вузов, а также в разработке модели геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых педагогов, которые могут быть реализованы в различных вузах, могут использоваться Министерством образования и науки РФ в целях совершенствования системы стимулирования труда преподавателей в возрасте до 35 лет, в ходе формирования стратегии развития кадрового потенциала высших учебных заведений, а также в качестве информационного руководства высшими учебными заведениями для стимулирования труда молодых преподавателей.

Ценность научных работ соискателя ученой степени заключается в обобщении и анализе результатов проведенных социологических опросов преподавателей вузов и экспертов, посвященных вопросам системы стимулирования труда молодых педагогов и применения инновационных технологий, систематизации проблем в материальном и нематериальном стимулировании труда преподавателей до 35 лет, разработке рекомендаций по стимулированию труда молодых преподавателей вузов, а также модели геймифицированной системы морального стимулирования труда. Данные работы обогащают теорию и практику социологии управления.

Соответствие диссертации п.14 Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Мельничук Ю.А. соответствует требованиям, установленным п.14 Положения о присуждении ученых степеней. В тексте присутствуют корректные ссылки на авторов и источники заимствованных материалов.

Научная специальность, которой соответствует диссертация

Диссертация Мельничук Ю.А. соответствует паспорту научной специальности 22.00.08 - Социология управления по следующим пунктам:

- 1.1. Принципы, структуры, функции и методы управления в основных институтах административно-политической деятельности.
- 1.2. Социология организаций как реализация функций управления.
- 1.3. Инновации в системе управления: источники, типы, уровни.
- 1.4. Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций.
- 1.5. Проблема стилей, мотивации и участия в управлении.
- 1.6. Ценности, мотивы и ориентации личности в системе управления.

Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем ученой степени

Основные положения диссертации изложены в 9 научных статьях (общий объём – 3,5 п.л./ 3,0 п.л.), 3 из которых опубликованы в российских рецензируемых научных журналах, рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для опубликования основных научных результатов диссертаций на соискание учёных степеней доктора и кандидата наук (общий объём – 2,4 п.л.). Данными публикациями являются:

1. Мельничук, Ю. А. Эффективный контракт в системе стимулирования труда молодых преподавателей (на примере вузов г. Москвы) [Текст] / Ю. А. Мельничук // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2018. — Т. 7. — № 1. — С. 40—45. (0,5 п.л.)

2. Мельничук, Ю. А. Молодые преподаватели вузов как особая социальная группа (на примере ВУЗов г. Москвы) [Текст] / Ю. А. Мельничук // Социальная политика и социология. — 2017. — Т. 16. — № 6 (125). — С. 62—74. (0,7 п.л.)

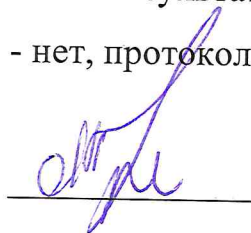
3. Мельничук, Ю. А. Геймификация образовательного процесса как эффективный инструмент улучшения условий обучения [Текст] / Ю. А. Мельничук // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2016. — Т. 5. — № 5. — С. 23—29. (0,8 п.л.)

Диссертация «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы» Мельничук Юлии Александровны рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Заключение принято на заседании кафедры менеджмента и административного управления Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет».

Присутствовало на заседании 11 чел.

Результаты голосования: «за» - 11 чел., «против» - нет, «воздержалось» - нет, протокол №8 от «29» марта 2018 г.



Козырев Максим Сергеевич,
кандидат социологических наук,
и.о. заведующего кафедрой
менеджмента и административного
управления

ВЕД. СПЕЦИАЛИСТ
ПО КАДРАМ
А. М. РУДНЕВА

подпись

