

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 12.03.2020 г. № 16

О присуждении Мельничук Юлии Александровне, гражданке РФ,
ученой степени кандидата социологических наук.

Диссертация «Инновационные технологии в системе стимулирования
труда молодых преподавателей вузов Москвы» по специальности
22.00.08 – социология управления принята к защите 5 декабря 2019 г.
(протокол заседания № 12) 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 Мельничук Юлия Александровна, 1990 года рождения,
в 2012 году окончила Московский государственный педагогический
университет по специальности «Педагогика и психология», специализация
«Психологическое консультирование». В 2014 году окончила магистратуру в
Российском государственном социальном университете по специальности
«Управление персоналом». В 2018 году окончила аспирантуру в Российском
государственном социальном университете по специальности «39.06.01
Социологические науки». С 2012 по настоящее время работает в Российском

государственном социальном университете старшим преподавателем кафедры менеджмента и административного управления.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента и административного управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет».

Научный руководитель – Бондалетов Валерий Викторович, заместитель директора Высшей школы управления человеческим капиталом федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», кандидат социологических наук, доцент.

Официальные оппоненты:

– Кирилина Татьяна Юрьевна, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет»;

– Шереги Франц Эдмундович, кандидат философских наук, ген. директор ООО «Центр социального прогнозирования и маркетинга», дали положительные отзывы на диссертацию.

В положительном отзыве от ведущей организации – федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет управления» – подписанном А.Н. Гостевым, заведующим кафедрой социологии и психологии управления, доктором социологических наук, профессором, указано, что диссертация Ю.А. Мельничук является законченной научно-квалифицированной работой, которая соответствует требованиям пунктов 9, 10, 11 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24.09.2013 г., а соискатель Мельничук Юлия Александровна 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 85 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 9 работ, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 9 работ.

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

1. Мельничук Ю.А. Применение геймификации в моральном стимулировании труда молодых преподавателей вузов // Социология. 2019. № 1. С. 192-199.

2. Мельничук Ю.А. Эффективный контракт в системе стимулирования труда молодых преподавателей (на примере вузов г. Москвы) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 1. С. 40-45.

3. Мельничук Ю.А. Молодые преподаватели вузов как особая социальная группа (на примере ВУЗов г. Москвы) // Социальная политика и социология. 2017. Т. 16. № 6 (125). С. 62-74.

4. Мельничук Ю.А. Геймификация образовательного процесса как эффективный инструмент улучшения условий обучения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5. № 5. С. 23-29.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Ведущая организация – «Государственный университет управления». Отзыв положительный, указаны следующие рекомендации: 1) 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; 2) 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; 3) 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; 4) 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; 5) в тексте диссертации мало уделено внимания силам и средствам общественного контроля процесса реализации инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы.

Ответ соискателя на полученные замечания: 1) было бы интересно изучить существующие системы стимулирования труда молодых преподавателей в вузах различных регионов России, сформировать и исследовать кластерную выборку. Вместе с тем, предметом исследования является: применение инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей именно вузов Москвы. Мы в своем исследовании отталкивались от мысли о том, что Москва является центром высшего образования в России и именно здесь чаще всего апробируются современные технологии в управлении; 2) в рамках исследования мы постарались уделить достаточное внимание анализу научных источников, но

можно согласиться с тем, что в суждениях и выводах акцент сделан именно на авторской позиции; 3) в рамках исследования особый интерес представляли молодые преподаватели, как представители поколения Y. К сожалению, ограниченный объем диссертации не позволил проанализировать полученные результаты исследования с точки зрения системного разделения субъектов преподавательской деятельности по научным специальностям, преподаваемым дисциплинам, полу, месту жительства и другим показателям, но это может стать перспективными направлениями научного исследования в русле данной тематики; 4) на момент проведения исследования не было выявлено именно систем установления переменной части оплаты труда молодых преподавателей в вузах (за исключением РГСУ) в том или ином виде, хотя фрагментарные элементы имеют место быть и их анализ представлен в параграфе 2.2 (например, премии за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ). Особенности функционирования системы установления переменной части оплаты труда молодых преподавателей на наш взгляд должны быть регламентированы на уровне каждого вуза локально, в рамках конкретного высшего учебного заведения, т.к. каждый имеет свою специфику деятельности; 5) в процессе диссертационного исследования не акцентировалось внимание на силах и средствах общественного контроля процесса реализации инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы, т.к. эта тема заслуживает отдельного исследования, но при этом мы постарались сделать акцент на значимости общественного контроля в процессе материального стимулирования молодых педагогов и отразили это в рекомендациях по совершенствованию эффективного контракта в целях повышения мотивации преподавателей в возрасте до 35 лет.

2. Официальный оппонент – доктор социологических наук, профессор Кирилина Т.Ю., отзыв положительный, указаны замечания: 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».

Ответ соискателя на полученные замечания: 1) анализ существующих систем стимулирования труда молодых преподавателей ведущих зарубежных университетов представляет научный интерес. В рамках нашего исследования мы исходили из того, что отечественная система высшего образования имеет принципиальные отличия от зарубежных и ограниченный объем диссертации не позволил нам рассмотреть в сравнительно-сопоставительном аспекте отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда молодых преподавателей. Но в диссертационном исследовании получил отражение анализ отечественных и зарубежных инновационных технологий стимулирования труда в бизнесе; 2) в ходе работы были выявлены проблемы, существующие в системе установления переменной части оплаты труда молодых преподавателей вузов и их

содержание во многом совпадает с проблемами, которые были выявлены в функционировании эффективных контрактов в вузах, соответственно и рекомендации по совершенствованию данных систем во многом совпадают, для того чтобы избежать повторений и путаницы было решено не отражать эти данные в новизне и в положениях, выносимых на защиту, но полноценно осветить в тексте диссертации; 3) такой показатель, как «Разработка онлайн-курсов» на сегодняшний день целесообразно ввести в эффективный контракт в большинстве вузов. В рамках данного диссертационного исследования не стояла цель формулировки полного списка показателей эффективного контракта, акцент был сделан на подходах к формулировке показателей, установлению критериев и форме доведения их до молодых преподавателей, а руководство каждого вуза исходя из особенностей своей деятельности и приоритетных направлений развития сможет самостоятельно опираясь на предложенные рекомендации сформулировать список показателей эффективности работы для молодых педагогов.

3. Официальный оппонент – кандидат философских наук, Шереги Ф.Э., отзыв положительный, указаны замечания: 1) диссертант, обладая явно выраженной критичностью анализа, тем не менее, под инерционным давлением имени авторитетного ученого в ряде случаев принимает предлагаемые модели как унифицированные и посему применимые в организациях разного типа. Например, структурирование управления персоналом, предложенное М.Х. Месконом: планирование, организация, мотивация, контроль. Это модель для производственных организаций, где технология задаст жесткие рамки субординации отношений. В сфере интеллектуального труда степень свободы действий преподавателя должна быть весьма высокой и ограничиваться только стандартами профессиональной подготовки, без лишнего бюрократического назидания со стороны администрации; 2) уместно указать на проявляющуюся иногда у диссертанта склонность идеализировать мотивацию, в результате чего получается приписывание приоритета мотиву в соотношении с причиной. В

частности, пишет диссертант, «...одними из ведущих мотивов труда современной молодежи являются уровень оплаты труда и возможность карьерного роста при этом обращает на себя внимание тот факт, что именно для молодых преподавателей данные мотивы не являются главенствующими. Это объясняется тем, что молодые люди приходят в профессию из-за интереса к данной специальности» (стр. 45). Здесь следовало бы разделить мотив и причину. Чем бы ни мотивировал молодой преподаватель приход на работу в вуз, основная причина - необходимость создания условий своего (и своей семьи) жизнеобеспечения, а мотив - это «идеология» причины, то есть ее облечение в господствующие в данном обществе этические нормы; 3) отчасти заимствованный из научной литературы, отчасти разработанный диссертантом самостоятельно количественный индексный метод оценки результативности труда молодого специалиста интеллектуальной (образовательной) сферы не всегда способен измерить качество и содержание труда, воплощенное в приобретенных теоретических и профессиональных знаниях студента: то ли дидактика преподавателя несовершенна, то ли студент недостаточно талантливый или прилежный. В этом смысле нормирование труда преподавателей количественными индикаторами реализуемо лишь отчасти, и измерять его необходимо, чаще всего, не ограничиваясь трудовым поведением преподавателя, а качеством того «продукта» (приобретенными знаниями, практическими навыками, владением компетентностным методом), который преподаватель призван «произвести». Образно говоря, качество станка измеряется не тем, сделан ли он из железа или золота, а качеством и востребованностью произведенной им продукции. Это ошибка гносеологического характера и избежать ее возможно только в результате многолетних практических экспериментов, приобретая, наряду с качествами аналитика, также опыт методиста; 4) в условиях принятия программы широкой цифровизации технологических процессов и трудовой деятельности в целом, предложенный диссертантом метод геймификации для совершенствования управления стимулированием

труда молодых преподавателей вузов весьма своевременный, однако затруднением его успешного применения, как это отмечено и в диссертации (стр. 90), может стать сложность квантификации качественных показателей интеллектуального труда, о чем уже упоминалось ранее при анализе традиционных методов оценки труда молодых специалистов.

Ответ соискателя на полученные замечания: 1) в сфере интеллектуального труда степень свободы действий преподавателя должна быть весьма высокой и ограничиваться только стандартами профессиональной подготовки, без лишнего бюрократического назидания со стороны администрации. В современных вузах деятельность преподавателей имеет множество направлений и времени на творчество практически не остается, а жесткая регламентация труда со стороны администрации вузов — это скорее вынужденная мера в ответ на запрос общества и государства к качеству и уровню высшего образования; 2) под мотивом понималась причина, побуждающая человека к деятельности и действительно, мотив и причина не разделялись; 3) в работе была сделана попытка оценить качество труда молодого педагога, но как было сказано ранее, преподавательский труд теперь заключается не только в обучении студентов, но и в других видах деятельности (научная, воспитательная, профориентационная и т.д.). Безусловно можно согласиться с комментарием оппонента Шереги Ф.Э. о том, что определение подходов к оценке качества преподавательской деятельности возможно только в результате многолетних практических экспериментов. Однако качество труда остальных видов деятельности молодых педагогов измерить проще, например качество научной деятельности можно измерить путем оценки журналов, в которых были опубликованы научные статьи; 4) ответ на данное замечание частично совпадает с предыдущим, однако необходимо отметить, что цель геймификации заключается не только в стимулировании труда, но и в повышении вовлеченности работников в деятельность организации, приобщение их к корпоративной культуре и в формирование у

преподавателей желаемого для вуза поведения.

4. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» отзыв на автореферат положительный, указаны 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 не материального стимулирования не только для молодых педагогов, но и для других групп научно-педагогического состава вузов.

Ответ соискателя: 1) анализ неблагоприятных последствий внедрения современных международных и российских практик в сфере стимулирования труда, с учетом их слабых сторон затруднителен из-за особенностей деятельности организаций высшего образования в отличие от коммерческих; 2) несмотря на то, что в предметную область исследования входили именно молодые педагоги, предложенные рекомендации по совершенствованию системы материального и не материального стимулирования отчасти можно использовать и для других групп научно-педагогического состава. Однако при разработке цельной системы мотивации необходимо учитывать особенности педагогов разных поколений. Это можно считать перспективным направлением для дальнейшего исследования.

5. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет», отзыв на автореферат положительный, указано замечание: Следует отметить, что автору целесообразно было бы сравнить особенности реализации эффективного контракта в высших учебных заведениях разной направленности (технических, гуманитарных, медицинских и т.д.). Вместе с

тем, данное замечание не влияет на нашу положительную оценку исследования.

Ответ соискателя: в автореферате, ввиду его ограниченного объема, не представилось возможным осветить сравнение особенностей реализации эффективного контракта в высших учебных заведениях разной направленности. Более подробная информация по данному вопросу представлена в диссертации.

6. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»), отзыв на автореферат положительный, указано замечание: рекомендации, предложенные автором, следовало бы дополнить проектом регламента стимулирования труда молодых преподавателей, который можно было бы использовать в практической деятельности вузов России.

Ответ соискателя: создание проекта регламента стимулирования труда молодых преподавателей вузов не являлось задачей данного диссертационного исследования, однако в дальнейшем это замечание обязательно будет учтено в ходе продолжения исследования в этом направлении.

7. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет», отзыв на автореферат положительный, указано: целесообразно было бы рассмотреть в сравнительно-сопоставительном аспекте отечественный и зарубежный опыт стимулирования молодых преподавателей вузов.

Ответ соискателя: к сожалению, ограниченный объем диссертации не позволил нам рассмотреть в сравнительно-сопоставительном аспекте отечественный и зарубежный опыт стимулирования молодых преподавателей вузов. В процессе диссертационного исследования были проанализированы современные технологии стимулирования труда, которые применяются в

отечественных и зарубежных организациях.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненного соискателем исследования:

- *разработана* модель социологического исследования применения инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов, позволившая выявить внешние и внутренние факторы, влияющие на данную систему в современных реалиях;

- *предложена* оригинальная научная гипотеза о том, что ограничениями эффективной системы стимулирования труда молодых преподавателей сегодня являются: минимальная результативность стимулирующих выплат; размытые формулировки показателей и критериев эффективного контракта; отсутствие гарантий их долгосрочности; недостаточный уровень использования игровых технологий; формальный подход к моральному стимулированию; ограничения в использовании цифровых технологий, суженные возможности удовлетворения информационных потребностей молодых преподавателей; большой временной разрыв между достижением заданных показателей результативности и поощрением;

- *доказана* противоречивость существующих методов стимулирования труда молодых научно-педагогических работников в вузах и потребностей, и запросов современной молодежи, представителями которой являются преподаватели в возрасте до 35 лет;

- *введена* в научный оборот уточненная трактовка понятия «стимулирования» как одной из функций управления социальными системами.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что его выводы позволяют:

- *обосновать* общетеоретическое значение изложенных положений и выводов диссертационного исследования для отраслевой науки – социологии управления;

- *изложить* перспективы развития системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов;
- *раскрыть* проблемные аспекты реализации эффективного контракта, системы установления переменной части оплаты труда и системы морального стимулирования труда в вузах, которые влияют на формирование трудовой мотивации молодых педагогов;
- *изучить* особенности практик стимулирования труда персонала, применяемых в отечественных и зарубежных компаниях, которые могут быть использованы в интересах повышения мотивации молодых преподавателей вузов;
- *провести модернизацию* технологий эффективного контракта, установления переменной части оплаты труда и технологий морального стимулирования.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- *разработаны и предложены* к внедрению в высших учебных заведениях рекомендации по совершенствованию эффективного контракта и системы установления переменной части оплаты труда, модель геймифицированной системы стимулирования труда молодых преподавателей;
- *определены* перспективные направления внедрения инновационных технологий в систему стимулирования труда в вузах;
- *создана* методическая основа для дальнейшего исследования и совершенствования системы стимулирования преподавательского труда в высших учебных заведениях применительно как к представителям молодежи, так к иным возрастным группам педагогов;
- *представлены* эмпирические данные, практические выводы и результаты, которые могут быть использованы в практической деятельности учреждений высшего образования, в вузовских курсах по «Социологии управления» и «Социологии профессий».

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

- *теория* исследования основана на данных исследований особенностей стимулирования труда и согласуется с теоретическими выводами отечественных и зарубежных авторов по теме диссертации;
- *идея базируется* на анализе практик, посвященных изучению процесса эффективного стимулирования труда в условиях развития инновационных предприятий;
- *использованы* данные авторских эмпирических исследований, проведенных в 2018 г., данные всероссийской и ведомственной статистики, статистические данные, представленные исследовательским центром портала для молодых специалистов Career.ru, данные из статистических сборников «Индикаторы образования»;
- *использованы* количественные и качественные методы сбора и анализа социологических данных: наблюдение, анкетирование, контент-анализ и т.д.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии на всех этапах процесса исследования: в подготовке и проведении эмпирических социологических исследований; во введении в научный оборот новых эмпирических данных и результатов их интерпретации и анализа; в формулировании теоретических выводов и практических рекомендаций; в докладах на научно-практических конференциях и научных публикациях.

Диссертация Мельничук Юлии Александровны «Инновационные технологии в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы» является целостным, законченным научным исследованием, охватывает основные вопросы поставленной научной проблемы и соответствует критериям внутреннего единства, что подтверждается логикой и соответствующей содержанию работы структурой исследования, чётко определенным методологическим основанием, последовательным изложением, обоснованностью и аргументированностью сделанных выводов.

На заседании 12 марта 2020 г. диссертационный совет принял решение присудить Мельничук Юлии Александровне ученую степень кандидата социологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 10 докторов наук по научной специальности 22.00.08 – социология управления, участвовавших в заседании, из 21 человека, входящих в состав совета, проголосовали: за – 20, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного совета

В.И. Веремчук

Ученый секретарь диссертационного совета

М.В. Барановский

«13» марта 2020 г.

