

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета на диссертацию Сивоконь Марии Викторовны на тему: «Социодинамика ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций: сетевой подход (На примере корпораций Северо-Западного региона)», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы.

Актуальность темы диссертационной работы.

Диссертационное исследование М.В. Сивоконь является важным и актуальным в научно-теоретическом и практическом отношении, поскольку в новых условиях хозяйствования возникает необходимость трансформации корпоративной управленческой системы, изменений в целях и способах формирования ключевых ценностей у сотрудников корпоративных образований с целью укрепления своей рыночной позиции. Среди различных видов ценностей особую важность имеют корпоративные ценности как модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и должна передаваться для усвоения новым членам корпорации как единственно правильный способ отношений, как модель и стиль жизнедеятельности. Четко сформулированные корпоративные ценности повышают устойчивость компании к кризисам, поэтому корпоративные ценности являются фактором, влияющим на успешное развитие компании. В научном отношении исследование социодинамики ценностей и ценностных ориентаций сотрудников корпораций предполагает систематическое обсуждение новых теоретических подходов к анализу ценностей корпорации как социального феномена, изучение их содержания и характеристик в складывающихся социальных условиях рынка, адаптацию новых концептуальных подходов к проведению теоретического и прикладного анализа ценностей. Поэтому требуется теоретическое обоснование и практическое применение принципов сетевой теории и сетевых технологий в исследованиях системных характеристик ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций, о чем и заявляет автор в своей работе. При этом диссертационной работе М.В. Сивоконь присущи четкая логика и концептуальная целостность, она опирается на эмпирические социологические исследования, в ней содержатся решения поставленных автором задач исследования, нашла подтверждение выдвинутая гипотеза. Тем самым, актуальна не только тема работы, но и ее результаты, обладающие научной новизной и имеющие практическую значимость.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Научные положения диссертации, выводы и рекомендации достаточно полно аргументированы и обоснованы. Фундаментом работы является историко-социологический анализ широкого круга теоретических материалов, а также анализ данных социологических исследований. Выводы диссертационного исследования, касающиеся процесса формирования и диагностики системных характеристик корпоративных ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций, опираются на эмпирические социологические исследования, а поэтому имеют не только научное, но и практическое значение. Достоверность научных положений в целом не вызывает сомнений, поскольку работа представляет собой единство теоретического подхода, эмпирических данных и корректных, научно-обоснованных выводов. Структура диссертационной работы полностью отражает логику решения задач, поставленных в работе автором.

Достоверность и новизна научных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Достоверность научных результатов обеспечивается использованием методологических позиций, комплексом теоретических и эмпирических методов,

адекватно отвечающих объекту, предмету, цели и задачам исследования, применением математического и статистического аппарата обработки данных, а также качественным анализом результатов исследования с опорой на фундаментальные методологические и теоретические положения современной социологической науки.

Научная новизна диссертационного исследования М.В. Сивоконь состоит в социологическом анализе актуальной научной задачи, которая до последнего времени оставалась недостаточно исследованной, в достижении следующих научных результатов:

- на основе социологического анализа раскрываются значимость корпоративных ценностей в современных экономических условиях и способы их формирования, дана характеристика этапов создания и способов формирования корпоративных ценностей и ценностных ориентаций;

- раскрыта сущность понятия «ценности» с позиции зарубежных и российских исследований; представлено собственное видение корпоративных ценностей компании; предложен алгоритм, основные принципы и технологии формирования корпоративных ценностей компании; выявлена значимость сформированности корпоративных ценностей сотрудников в продуктивном решении управленческих задач;

- выявлены факторы, влияющие на формирование корпоративной системы ценностей в рамках развития стратегии компании, установлено, что индивидуальная система ценностей адаптируется к корпоративной системе, становится ее частью и экстраполируется на другие сферы общественной жизни, разработана поведенческая модель, отражающая систему корпоративных ценностей и воздействующая на сотрудников корпорации;

- выявлены и обоснованы роль и значимость диагностики и сопоставления корпоративных ценностей и индивидуальных ценностей сотрудников как важных элементов управления системой ценностей в рамках формирования и развития корпоративной культуры компании, определено и доказано, что условием эффективной деятельности компании, четкой и слаженной работы ее сотрудников, их высокой лояльности по отношению к работодателю является совпадение корпоративных и индивидуальных ценностей, определяемое при сопоставлении;

- определены сетевые индикаторы состояния внутрикорпоративных ценностей, отражающие их социодинамику и фиксирующие развитие системы ценностей корпорации как социальной системы; установлено, что важнейшим индикатором социодинамики корпоративных ценностей выступает показатель их сетевого потенциала, обобщенно представляющий собой вес значимых ценностей и силу их связи с другими ценностями;

- предложена авторская методика эмпирического социологического исследования социодинамики корпоративных ценностей в контексте их сетевого измерения, включающая такие сетевые параметры, как вес, плотность, размах, значимые веса и вновь вводимый - ценностный потенциал, характеризующие значимость и силу сетей корпоративных ценностей;

- представлены результаты проведенного эмпирического социологического исследования на основе сетевого подхода, раскрывающие социодинамику ценностных ориентаций сотрудников корпорации как социальной системы, обоснованы выявленные показатели и индикаторы интеграции-дезинтеграции.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов.

Основные положения диссертации являются отражением процесса расширения сферы научных разработок в прикладной социологии, что создает основания для дальнейшего приращения знания в этой отрасли социологической науки. Значимость проведенного исследования определяется его вкладом в теоретическую и прикладную социологию, теорию и практику менеджмента, где качественно-количественные социологические методы применяются при принятии управленческих решений относительно процессов создания и эффективных методов внедрения корпоративных ценностей в компаниях. Совокупность методик эмпирических социологических

исследований позволяет обнаружить открытые и латентные корпоративные конфликты и стимулировать их конструктивное преодоление как на уровне топ-менеджмента, так и на уровне отдельных групп субъектов, которое способствует развитию корпорации в целом. Материалы диссертации могут быть применены в преподавании учебных курсов «Экономическая социология», «Социология предпринимательства», «Социология организаций и управления».

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Выводы, полученные в результате диссертационного исследования, могут быть использованы в деятельности государственных учреждений, занимающихся вопросами взаимодействия с коммерческими структурами, и представительных организаций бизнес-сообщества, послужить базой для разработки программ социально ориентированной деятельности корпоративных образований. Использованный в диссертации мультипарадигмальный подход, систематизирующий научные принципы структурно-функционального, ценностного и сетевого подходов, может быть применен к анализу других социальных феноменов, ценностей в социальных организациях, отличающихся от корпораций.

Содержание диссертации, ее завершенность.

Диссертация представляет собой научно-квалификационную работу, в которой содержится решение задачи исследования социодинамики ценностей и ценностных ориентаций сотрудников корпораций в контексте сетевого подхода, является самостоятельным и завершенным научным исследованием.

Достоинства и недостатки в содержании и оформлении диссертации, мнение о научной работе соискателя в целом.

В качестве достоинств диссертации следует отметить следующие:

- в процессе социологического анализа раскрыта специфика социодинамики корпоративных ценностей в историческом и социальном планах, показаны особенности формирования ценностей в российских корпорациях;

- использован сетевой подход к анализу социодинамики ценностей в корпорациях и визуально представлены результаты, являющиеся актуальными для практики управления корпорациями;

- проведено эмпирическое исследование корпоративных ценностей и ценностных ориентаций работников российских корпораций Северо-Западного региона и показаны особенности корпораций региона.

Вместе с тем, представленная на отзыв диссертация, не лишена, на наш взгляд, ряда недостатков:

- предмет диссертационного исследования требует корректировки, поскольку он расходится с темой работы и значительно шире заявленной темы, что повлекло за собой непомерное увеличение объема диссертации. Так, автор предметом исследования определил особенности социодинамики и тенденции трансформации корпоративных ценностей и ценностных ориентаций российских корпораций в различные исторические эпохи и на современном этапе. Представляется, что в теме диссертации ключевым аспектом выступает сетевой подход как новый феномен;

- не в полной мере отражены результаты сравнительного анализа трансформации и динамики ценностей и ценностных ориентаций сотрудников частных и государственных корпоративных образований, представляющего значительный научный интерес;

- в работе не представлены методы и технологии внедрения в корпоративную практику ключевых корпоративных ценностей;

- в диссертационной работе имеются отдельные стилистические и библиографические погрешности.

Указанные замечания в основном не снижают научной и практической значимости выполненной автором работы.

Диссертация Сивоконь Марии Викторовны на тему: «Социодинамика ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций: сетевой подход (На примере корпораций Северо-Западного региона)» соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 01.09.2016 г. № 6821/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», соискатель Сивоконь Мария Викторовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 - социальная структура, социальные институты и процессы. Пункты 9 и 11 указанного Порядка диссертантом не нарушены.

Член диссертационного совета:

Доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры международных отношений, медиалогии, политологии и истории ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

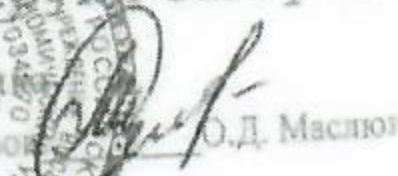
09.04.2021 г.



Бразевич Святослав Станиславович



и заверяю



О.Д. Маслюн