

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 диссертационного исследования не вызывает сомнений. Классиками экономической теории доказано, что результаты труда коллектива превышают сумму индивидуальных достижений его членов. Однако в наши дни порой кажется, что современные менеджеры всех уровней не знают или забыли эту аксиому. Бесконечные скандалы, связанные с «золотыми парашютами» отстраненных (а значит, неэффективных) топ-менеджеров, баснословные выплаты руководству компаний, не увязанные не только с уровнем заработной платы в компании, но и с результатами ее деятельности, не могут не разобщать трудовые коллективы. А, значит, этот эффект совместного труда минимизируется, а чаще всего не бывает получен. Потери (в виде недополученной прибыли) несут не только сами корпорации, но поскольку это крупные компании, то и общество в целом. Если в части материальной выгоды мы говорим о недополученном эффекте, то перенося в проекцию общества в целом, следует говорить о реальном ущербе в виде ослабления социального капитала. Для россиян характерно обостренное чувство справедливости. Ни на один язык мира невозможно перевести фразу «все равны, но некоторые равнее». Любому из россиян понятно, что за ней стоит протест, неприятие двойных стандартов, несправедливости – это то, что разобщает коллективы и большие, и маленькие.

«Общим местом» стало говорить о низкой эффективности государственных корпораций, одна из причин которой кроется в том, что вследствие недооценки значимости влияния на результативность коллективного труда изучаемого соискателем феномена – единой системы корпоративных ценностей – не удастся материализовать эффект совместного труда огромных коллективов, получить приращение результата без дополнительных затрат. Именно поэтому в свое время возникла и доказала свою эффективность бригадная форма организации труда. Ее внедрение позволило организаторам производства получить больший результат при прежних издержках. Именно поэтому сейчас много говорится о необходимости «работы в команде». (Именно «говорится», поскольку, как водится, перевести-то перевели, но до конца не поняли.) Создаваемые под проект команды остаются формальным объединением разных, пусть и высококлассных специалистов, каждый из которых «смотрит в свой карман». Как сделать из членов трудового коллектива соратников, людей, заинтересованных в результатах деятельности предприятия (группы) в целом – проблема, требующая теоретического осмысления с

учетом особенностей хозяйственной деятельности в стране и менталитета российского общества. Решение этой проблемы не только улучшит микроклимат в трудовых коллективах и социальную обстановку в обществе, но и позволит получить повышенный эффект от экономической деятельности без дополнительных затрат.

Обоснованность научных положений и рекомендаций, сформулированных в работе М. В. Сивоконь. В ходе теоретического обоснования собственных научных положений автором диссертации проанализирован и обобщен большой массив научных работ. Исследование опирается на труды авторитетных зарубежных и отечественных социологов: М. Вебера, Т. Парсонса, Е. Шейна, У. Оучи, Дж. Мартина, М. Авелсона, Х. Уиллмотта, Г. Кунда, М. Корнбергера, А. Брауна, Ф. Знанецкого, А. Пригожина, В. Щербины, В. Барина, Ю. Резника, К. Кравченко, В. Михельсон-Ткача, Е. Скляра, В. Козлова, С. Седун, М. Сухорукова, С. Роббинса, Н. Шейна, Дж. Коулмана, Л. Козера, П. Шихирева и других ученых.

Обоснованность диссертационного исследования определяется применением автором современной научной методологической базы. Соискатель уместно применил социологические методы исследования при выявлении тенденций и особенностей трансформации корпоративных ценностей российских корпораций в различные исторические эпохи, включая современный этап. При проведении исследования соискателем использовались методики системно-сетевого и деятельностно-активистского подходов к исследованиям социодинамики, что позволило получить значимые результаты.

Достоверность полученных результатов обеспечивается применением различных методов научного познания процессов формирования и трансформации корпоративных ценностей, включая методологию исторического, системного подходов, а также статистические и социологические методы; использованием для анализа официальных статистических данных; применением различных методов сбора и анализа социологической информации.

Соискатель провел апробацию основных научных положений путем их публикации, а также в ходе выступлений на научных конференциях и заседаниях кафедры социологии и политологии СПбГЭТУ.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в приращении научного знания о природе и факторах трансформации корпоративных ценностей на разных этапах жизненного цикла организации.

На наш взгляд, наиболее значимые результаты диссертационного исследования заключаются в следующем:

1. Обосновано положение о взаимосвязи ценностей крупных организаций и благополучия общества в целом через механизм формирования в процессе социального взаимодействия в ходе коллективной трудовой деятельности индивидуальных ценностных ориентаций, способствующих сплочению коллектива для достижения цели организации, направленной на удовлетворение растущих потребностей общества.

2. Предложен подход к оценке степени зрелости (сформированности) системы корпоративных ценностей, соответствующей конкретному этапу

жизненного цикла организации, на основе определения «ценностного потенциала сети», представляющего собой количественную характеристику ключевых ценностей корпорации с учетом их значимости для достижения целей организации.

3. Выявлены каналы влияния внешней среды организации, в частности потребителей, поставщиков, конкурентов и других целевых аудиторий на трансформацию системы корпоративных ценностей.

4. Установлено доминирующее влияние на формирование действенной системы корпоративных ценностей стиля управления, характеризующегося открытостью, преобладанием демократических принципов руководства, готовностью к ведению диалога и согласованию интересов всех членов (через представителей) трудового коллектива.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности применения полученных в ходе исследования результатов при разработке кадровой политики, направленной на выработку корпоративных ценностей, способных оказать влияние по формированию ценностных ориентаций сотрудников, созвучных целям компании.

В целом знакомство с исследованием М. В. Сивоконь оставляет благоприятное впечатление. Диссертация имеет логическое построение и законченный вид, характеризуется научной новизной и практической значимостью. Вместе с тем остались некоторые вопросы и возникли замечания.

Вопросы и замечания:

по пункту 1 научной новизны:

1. Много внимания в работе уделено истории развития корпораций. В рамках темы диссертационной работы это оправдано только в целях выявления особенностей сформировавшихся за многие годы ценностных ориентаций россиян в сфере труда и проверенных временем социальных принципов предпринимательской деятельности. Поэтому следовало бы более четко представить именно эти результаты ретроспективного анализа.

по пункту 5 научной новизны:

1. Нельзя согласиться с утверждением: «По мере развития корпорации эти сетевые индикаторы растут и увеличиваются». Для разных стадий жизненного цикла организации характерны разные корпоративные ценности (это отмечалось автором диссертации в теоретической части исследования, и с этим сложно не согласиться). Одни ценности зарождаются и набирают «вес», другие, напротив, угасают. Например, был период в развитии корпораций, когда организации предоставляли бесплатно жилье своим работникам (по очереди, с учетом стажа работы), и это был мощнейший инструмент формирования чувства лояльности и причастности к делам коллектива, проявлением чего было формирование многопоколенных трудовых династий. В современных условиях такая корпоративная ценность, как «содействие улучшению жилищных условий работников организации», если и бывает провозглашена в каких-либо документах, то чаще всего остается только на бумаге, т. е. ее «вес» незначителен.

2. Позволяет ли предложенный автором подход учесть отрицательное влияние на социальную обстановку в трудовом коллективе фейковых корпоративных ценностей, остающихся только на бумаге и в лозунгах? Нередки и такие случаи, когда идея, способная сплотить коллектив, в ходе реализации искажается, возникают двойные стандарты и т. п. Такое бывает и при проведении оценки персонала (корпоративная ценность – высокий уровень квалификации), и при распределении социальных благ (корпоративная ценность – забота о ближнем), и в других случаях. Ведь когда понятные и принятые большинством принципы нарушаются, это не только снижает доверие к руководству компании, но и разобщает коллектив (кто-то в данной ситуации посчитает себя обиженным, и у него будут сторонники, и конфликт неизбежен).

3. Практическая значимость результатов исследования могла бы быть выше, если бы предложенный автором подход к оценке степени зрелости (сформированности) системы корпоративных ценностей на основе определения «ценностного потенциала сети» был доведен до стадии практического применения. Пока мало кто, кроме самого автора, может «снять» информацию, представленную на рисунках 2.2.1 – 2.2.9.

Есть в работе и неточности в представлении информации, например, на с. 110 – 112 диссертации перечислены крупнейшие госкорпорации, и организационно-правовая форма указана не всегда верно (где-то ПАО, где-то ОАО).

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 № 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 нарушен.

Член диссертационного совета

Доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры управления, экономики и финансов
Саранского филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Дата 27.03.2021

Степанов

Сивоконь



Л. Н. Липатова



М. А. Виленков