

О Т З Ы В

председателя диссертационного совета д-ра социол. н., профессора ПРУЕЛЯ Николая Александровича на диссертацию на СИВОКОНЬ Марии Викторовны на тему «Социодинамика ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций: сетевой подход (на примере корпораций Северо-Западного региона)», представленной на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы

Актуальность темы подтверждается активной научной дискуссией о ценностях и ценностных ориентациях сотрудников российских корпораций, которая активизировалась в российской социологии на постсоветском пространстве в последние 25-30 лет. Научный интерес к проблеме связан с непростым характером процесса институционализации корпоративной формы деятельности организаций в условиях рыночного хозяйствования применительно к российским условиям. Общество в целом зависимо от того, какие ценности и какие ценностные ориентации складываются в рамках корпораций и в среде их сотрудников. Этот социальный аспект повышает интерес к социологическому анализу данной проблематики. Вместе с тем степень разработанности настоящей темы явно не соответствует её значимости. В настоящем случае рецензируемая работа является одним из отечественных исследований по заявленной актуальной в научном и практическом отношении теме, восполняющим известный пробел в изучении вопроса о корпоративных ценностях и их динамике.

Знакомство с текстом диссертации оставляет положительное впечатление и показывает, что ее автор – Сивоконь М.В. хорошо знакома с зарубежной и отечественной литературой по теме работы, грамотно использует социальные идеи и научные факты для аргументации своих выводов, отчетливо формулирует исследовательские приоритеты.

Обоснованность научных положений и рекомендаций достигается опорой исследования на труды классиков и современников социологии, среди которых использованы идеи и принципы исследования ценностей, изложенные в работах таких авторитетных ученых как М. Вебер, Ф. Знанецкий, И. Гоффман, Т. Парсонс, П. Сорокин, Э. Дюркгейм, Э. Гидденс, Э. Тоффлер, Н. Луман МЭ. Шейн, У. Оучи, Дж. Мартин, А. Пригожин, В. Щербина, М. Кастельс, Х. Ансофф, Б. Карлоф, А. Хоскинг, Ф. Котлер, У. Кинга, Д. Кипланд, Т. Питерса, Р. Уотермена, Л. Евенко, А. Стерлина, Я. Хабермаса, У. Ульриха, А. Маслоу, Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко, Н.И. Лапин, Г. Хофштеде, Г. Батищев, Л. Буева, Л. Ионин, А. Турен, В.П. Тугаринов и ряда других. Немаловажно, что в работе прослеживается подход к исследованию как истории вопроса, так и его современное состояние. В частности, к анализу теоретических и эмпирических материалов соискателем применены системный подход, системно-сетевой и деятельностно-активистский подходы. В эмпирической части обсуждаются результаты анкетирований, интервью, сетевого анализа и других методов эмпирического исследования, обеспечена триангуляция результатов, полученных в результате проведения эмпирических исследований.

Достоверность полученных результатов доказана и апробирована в выступлениях на конференциях, в публикациях, статьях и в материалах монографии. Представленные материалы опираются на данные государственной статистики и результаты социологических исследований других исследователей, авторские результаты социологических

исследований. Опубликованные соискателем работы в целом отражают содержание диссертации. Достоверность результатов также подтверждается применением апробированных методологических подходов традиционных для социологической науки, позволяющих адекватно изучать и анализировать историю, современность и прогнозировать будущее развитие корпораций как особого социального явления в российском социуме, изучать системы корпоративных ценностей в современных российских условиях. Материалы диссертации обсуждались на заседаниях кафедры социологии и политологии СПбГЭТУ (ЛЭТИ) и на заседаниях Городского социологического семинара.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в получении результатов, которые развивают и дополняют знание о корпоративных организациях, их ценностях и социодинамике ценностных ориентаций ее сотрудников. Можно говорить, что к наиболее важным положениям приращения научного знания следует отнести:

1. Положения диссертации, которые раскрывают историко-социологические тренды появления, становления и формирования системы ценностей корпораций по мере их исторического развития. В частности, это можно отметить важность выводов о тех периодах, когда ценности корпораций претерпевали существенные скачки и изменялись под влиянием совокупности социальных и экономических факторов развития социума;

2. Обобщение и определение особенностей развития российских корпораций как в дореволюционный период, в советский период, так и в условиях современного рынка, проведение сравнительного анализа социодинамики корпоративных ценностей в государственных и частных корпорациях;

3. Выявление и характеристика процесса социодинамики корпоративных ценностей, как объекта социологического анализа и диагностики с позиций различных концептуальных подходов социологической науки;

4. Формулирование положений и разработку методических процедур, позволяющих диагностировать социодинамику корпоративных ценностей конкретных корпораций в единстве с ценностями более широкого порядка – ценностями социума и ценностями конкретных сотрудников – членами корпорации.

В свете вышеизложенного можно утверждать, что рецензируемая диссертация представляет собой исследование мало разработанной и весьма актуальной проблематики современной социологии, в особенности социологии организаций. Работа отличается продуманной структурой и комплексным анализом предмета исследования, которые дали возможность успешного раскрытия темы и достижения основной цели диссертации, состоящей в выявлении «основного содержания и особенностей социодинамики ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций на основе социологических принципов и эмпирических процедур сетевого анализа».

Практическая значимость проделанной работы заключается в разработке методики диагностики социодинамики корпоративных ценностей, позволяющей диагностировать ценности сотрудников корпораций и осуществлять сравнительный анализ ценностей персонала различных социальных статусов и ролей, сравнивать ценности сотрудников различных корпораций. Материалы диссертации могут быть использованы в преподавании учебного курса социологии, а также можно применить предложенные автором научные подходы, инструментарий социологической диагностики корпоративных ценностей для исследования динамики изменяющейся ситуации и управленческих решений. Результаты исследования могут быть также использованы государственными и муниципальными

ми органами власти и управления для разработки аналитических программ проведения социологической диагностики корпоративных ценностей.

Оценивая проведенное исследование и полученные соискателем результаты в целом, можно отметить, что М.В. Сивоконь удалось заложить основы концептуальных представлений о социальной динамике корпоративных ценностей как объекте социологического анализа, о системном подходе к изучению социодинамики ценностей, установлению роли социологической диагностики как средства ее самоорганизации и совершенствования управления формированием корпоративных ценностей. В результате автору удалось решить ключевые исследовательские задачи диссертационной работы.

Высказанные положительные оценки рецензируемой диссертации вместе с тем не исключают некоторых замечаний.

1. В некоторых случаях трактовка понятия корпоративной ценности требует более обстоятельных комментариев. В частности, например, это касается понимания корпорации как самостоятельного юридического лица. Исторически, как показывает автор, стремление корпораций добиваться своего положения и признания как юридического лица, стремление становиться юридическим лицом, действительно было актуальной ценностью в ранние периоды признания появления корпораций, это был продолжительный период. Но это было очень давно. В настоящее время признание корпораций юридическими лицами теперь уже определяется законодательно и с этого признания начинается процесс создания корпорации. Поэтому автору следует более осторожно и корректно определять корпоративной ценностью «стремление корпораций формировать юридическое лицо» относительно российских корпораций.

2. Также требует дополнительного обсуждения вопрос о системах мотивации трудовой деятельности и признания таких систем как одной из корпоративных ценностей. Действительно, каждая корпорация формирует свою уникальную систему мотивации сотрудников, развивает и постоянно совершенствует систему мотивации. При этом насколько значимыми, общепринятыми и разделяемыми сотрудниками становятся такие принципы, закрепленные в стандартах, методах и формах мотивации, насколько они становятся важными для сотрудников, - становятся ценностями - предполагает более глубокого анализа и обстоятельного доказательства.

3. Представляется несколько излишне категоричным положение о возможностях метода сетевого анализа как метода диагностики ценностей (пункт 4 научной новизны), который определяется как «наиболее адекватный». Далее по тексту диссертации становится понятным, что только комплексные методики, включающие самые различные эмпирические методы, позволяют всесторонне анализировать корпоративные ценности на практике.

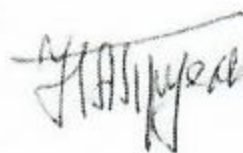
4. В ряде случаев основная информация по исследованию вынесена в приложения, не включена в основной текст диссертации, хотя на самом деле в таких приложениях обсуждаются существенные вопросы теории, методологии и методики диагностики социодинамики корпоративных ценностей.

Перечисленные недостатки не имеют существенного значения и не меняют общей позитивной оценки рецензируемой диссертации. Содержание работы позволяет сделать вывод, что диссертационное исследование обладает внутренним единством и является самостоятельным и завершённым научным исследованием, соответствующим паспорту специальности 22.00.04 – «Социальная структура, социальные институты и процессы» (социологические науки), соответствует основным требованиям Санкт-Петербургского госу-

дарственного университета и критериям, предъявляемым нормативными документами к диссертациям по социологическим наукам.

ОБЩИЙ ВЫВОД: учитывая актуальность темы исследования, характер и обоснованность полученных автором научных результатов, диссертация СИВОКОНЬ Марии Викторовны «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.

Председатель диссертационного совета
доктор социологических наук, доцент,
профессор Кафедры социального управления
и планирования СПбГУ



Н.А. Пруель

09.04.2021 г.