

## 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 исследования**

Диссертационное исследование М.В. Сивоконь выполнено на важную и актуальную для современной социологии тему. Данный вывод обусловлен следующими моментами. Во-первых, проблематика исследования ценностей и ценностных ориентаций является одной из классических и вечных в социологии, но в то же время имеет дискуссионный характер, когда речь идет о ценностях корпораций. Во-вторых, требуется постоянное отслеживание развития корпоративных ценностей в России, поскольку современные российские корпорации – относительно новый объект исследования, оказывающий существенное влияние на развитие социальной структуры российского общества. В-третьих, значимость избранной теме придает акцент на использование в исследовании сетевого подхода. Данный подход является довольно популярным и в современной российской социологии, однако он не так часто используется для анализа социодинамики корпоративных ценностей. Поэтому обращение к нему как основному исследовательскому подходу представляет как теоретический, так и практический интерес.

Цель диссертационного исследования М.В. Сивоконь состоит в изучении и выявлении основного содержания и особенностей социодинамики ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций на основе социологических принципов и эмпирических процедур сетевого анализа.

Объект и предмет исследования изначально трактуются расширительно: так, в предмет включены особенности социодинамики и тенденции трансформации корпоративных ценностей и ценностных ориентаций российских корпораций не только на современном этапе, но и социодинамика корпоративных ценностей в различные исторические эпохи их эволюции («с древних времен» за более чем 2000 лет). Это добавление исторического ракурса не вытекает напрямую из цели исследования и заявленной темы, оно приводит к перегрузке работы задачами, которые являются интересными, но не обязательными для данной темы. К таким излишним задачам, на наш взгляд, нужно отнести определение качественных отличий корпоративных ценностей на различных этапах исторического развития европейского общества. Как хорошо показано в диссертации при анализе литературных источников (зарубежных и отечественных), российская и европейская история корпораций разительно отличаются, а собственно корпорации получают развитие в самой России только со становлением капитализма. Поэтому решение дополнительных задач перегрузило первую, теоретико-историческую главу диссертации, и привело к тому, что объем первой главы более чем в два раза превысил объем второй главы.



Обратимся к характеристике основных достоинств диссертации.

**Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается за счет анализа как современных, так и классических социологических концепций, относящихся к проблемам ценностей в целом и к корпоративным ценностям в частности.

Во-первых, в диссертационной работе автор рассматривает основные направления исследования и анализа, касающиеся социодинамики корпоративных ценностей.

Во-вторых, диссертант обобщает довольно большой исторический материал по истории развития корпораций в Западной Европе, России (с доисторических времен до падения царизма), Советском Союзе и современном российском обществе.

В-третьих, диссертант приводит разные определения основных понятий (ценности, ценностные ориентации, корпорации), имеющиеся в социологической литературе самых разных направлений и творчески их интерпретирует. В диссертации приводятся подходы, раскрывающие взгляды зарубежных и отечественных ученых на ценности как важный компонент управленческой деятельности корпорации, как ключевой элемент деловой корпоративной культуры.

В-четвертых, М.В. Сивоконь проанализировала исследовательские подходы к корпоративным ценностям на макросоциологическом уровне, а затем изучила их в рамках проведенного ею эмпирического исследования. В конечном счете, используемые диссертантом в работе определения в той или иной мере соответствуют тем, которые существуют в современной научной литературе - как социологической, так и экономической, управленческой.

**Достоверность полученных результатов**

Достоверность полученных результатов обеспечивается применением как общенаучных, так и специфических социологических методов и подходов к исследованию. Диссертант привлекает в работе большой объем зарубежных и отечественных исследований разных направлений. Принятые соискателем методологические посылки не входят в противоречие с полученными теоретическими выводами, результаты эмпирического исследования в целом соотносятся с результатами, полученными в ходе проведенных ранее исследований по тематике изучения ценностей в зарубежной и отечественной науке.

Апробация результатов исследования осуществлена на нескольких авторитетных всероссийских и международных конференциях. Основное содержание диссертации отражено в достаточном количестве публикаций.

**Научная новизна исследования:**

- Автором охарактеризована социодинамика корпоративных ценностей и раскрыты ценности, присущие корпорациям в различные исторические периоды, раскрыты факторы, повлиявшие на формирование корпоративных ценностей. Показаны изменения и трансформации ценностей, складывающиеся в условиях различных



социально-экономических систем, особенности корпоративных ценностей по мере институционализации корпораций;

- Показаны существенные различия в истории становления корпораций и развития корпоративных ценностей в странах Западной Европы и в России на всех этапах их развития (от доисторических времен до современности, для России - на дореволюционном, советском и постсоветском этапах);

- Разработана и описана система индикаторов современных корпоративных ценностей в России, раскрыты признаки и показатели, измерение которых позволяет проводить эмпирический анализ корпоративных ценностей;

- На материалах проведенного диссертантом собственного эмпирического исследования подтверждена существенная разница в уровне зрелости корпоративных ценностей в зависимости от степени развития самих корпораций, раскрыты взаимосвязи корпоративных ценностей с ценностями более широкого социального порядка – с социальными ценностями, а также с ценностями отдельных личностей – сотрудниками корпорации.

- Посредством метода сетевого анализа вычислены значения сетевых индикаторов ценностей корпораций находящихся на различных уровнях социального развития и показаны их различия по весу, плотности и силе связей, а также по размаху сети ценностей; выдвинуты предложения по совершенствованию применения сетевого метода в сетевой диагностике корпоративных ценностей.

- Проведено авторское многомерное эмпирическое исследование корпоративных ценностей работников двух российских корпораций Северо-Западного региона, материалы которого имеют научную новизну;

#### **Значимость для науки и практики полученных автором результатов**

В теоретическом отношении диссертационное исследование дает возможность концептуального осмысления социодинамики корпоративных ценностей работников корпораций как социального феномена. Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что материалы диссертации могут быть использованы в преподавании учебного курса социологии организации, а также в разработке научных подходов к дальнейшему изучению корпоративных ценностей и инструментария их социологической диагностики.

#### **Недостатки в содержании и оформлении диссертации**

Хотелось бы обратить внимание на ряд дискуссионных моментов в работе, вызывающих критические вопросы к диссертанту.

1. Диссертант определяет избранный им теоретико-методологический подход как мультипарадигмальный, «позволяющий осуществить сложением объясняющих потенциалов разных теоретических концептов и сформировать эвристическую модель выявления социодинамики корпоративных ценностей, опираясь на наиболее адекватные концепции и теории» (стр.15). Видимо, автор редуцирует мультипарадигмальность к сложению разных теоретических концептов. Смешанный подход в использовании методов общепризнан, в отличие от «смешанного» теоретического подхода. Его использование привело к тому, что в тексте в качестве



рядоположенных используются цитаты авторов самых разных школ и направлений (Знанецкого и Лумана, Сорокина и Долана), независимо от того, писали данные авторы о корпоративных ценностях или о ценностях вообще, и в каком контексте. На наш взгляд, требуется пояснение, каким образом в диссертации содержательно сочетаются идеи гуманистического подхода, понимающей социологии, структурно-функциональной теории Парсонса, системной теории Лумана и интегральной теории Сорокина, или же это сочетание сводится только к цитированию всех вышеуказанных авторов.

2. Вызывает вопросы использование соискателем термина «новое время» (стр.18). Поскольку термин везде пишется с маленькой буквы, это не та эпоха, которую в истории традиционно изучают как период от начала буржуазных революций до 1914 г. На той же странице 18 соискатель уточняет, что это «современность». Зачем тогда нужен данный термин наряду с термином «постсоветская Россия»? Он представляется излишним и лишь запутывает понимание текста.

3. Что касается проведенного эмпирического исследования, несмотря на богатство полученных данных, возникает много вопросов по методике построения выборки всех трех исследованных совокупностей (в описании диссертанта названо лишь количество единиц, а по какому принципу осуществлялся их отбор, какова величина каждой из генеральных совокупностей, какова ошибка каждой выборки, какие ограничения полученных результатов видит автор, остается не раскрытым). Непонятно, почему сама методика исследования вынесена в Приложение, тогда как она должна была стать важной составляющей второй главы. Отсутствует (даже в Приложении) и программа исследования. При непропорциональном объеме глав в диссертации, где первая глава в два раза длиннее второй, было бы целесообразным сократить первую главу (хотя бы за счет некоторых повторов и указанных выше побочных задач) и расширить вторую главу. Диссертант явно переусердствовал с иллюстративным представлением полученных данных опросов в ущерб развернутому их содержательному анализу. Следовало бы сказать и о том, что эти данные не являются репрезентативными даже для Северо-Западного региона (скорее, это case study). Не представлены доводы и в пользу выбора этого региона (кроме очевидного удобства его изучения для автора).

4. Вызывает вопросы оперирование соискателем статистическими данными по российским корпорациям за 1990-е гг. и российской научной литературой, во многом относящейся к началу нынешнего века. Как следует из текста, собственное исследование было закончено в 2017 г., однако работа над диссертацией продолжалась до 2020 г., что предполагает обновление статистических данных хотя бы о численности корпораций в России и Северо-Западном регионе. Поскольку корпоративная тематика является актуальной, новая литература по ней появляется постоянно, и ее было необходимо использовать.

5. Автор проявил небрежность в оформлении диссертации: в тексте чуть ли не на каждой странице есть стилистические ошибки, несогласования и/или пропуски слов/букв; имеются ошибки в библиографическом описании собственных работ автора



во Введении и в Списке использованной литературы. Подготовка диссертационного исследования предполагает тщательное редактирование текста, направленное на его адекватное представление читателю. Необходимо упомянуть еще один недостаток оформления диссертации – некорректное цитирование большинства источников в тексте. Более половины ссылок, включая заковыченные цитаты, имеют отсылку на полный текст той или иной работы (от двух до почти двухсот страниц, в зависимости от текста).

Названные недостатки, безусловно, сказались на качестве работы, которое определяется и ее содержанием и формой. Однако они не снижают научной ценности полученных результатов и не меняют общей позитивной оценки рецензируемой диссертации. Полагаем, что отмеченные недостатки будут учтены диссертантом в последующей работе по избранной теме исследований.

**В целом,** диссертационная работа М.В. Сивоконь является завершенной научной работой, содержание которой раскрывает научно обоснованный подход к анализу социодинамики ценностей и ценностных ориентаций сотрудников российских корпораций.

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 нарушены.

Член диссертационного совета  
доктор социологических наук, профессор,  
профессор кафедры социологии  
Белорусского государственного университета,  
Республика Беларусь

Л.Г. Титаренко

12 апреля 2021 г.

