

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Нарожной Дианы Анатольевны «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения», представленную к защите в диссертационный совет Д. 501.00.02 на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления»

Тема диссертационного исследования Нарожной Д.А. представляется чрезвычайно актуальной как с теоретической, так и с практической точек зрения. В современных условиях организация не может быть эффективной и конкурентоспособной, если в ней имеет место деструктивная мотивация персонала. Она причиняет огромный вред организациям, угрожает их стабильности и самому факту существования. Менеджеры осознают опасность этого явления для организаций, но при этом отмечают, что управление деструктивной мотивацией персонала представляет для них одну из важных и трудновыполнимых задач. В этом плане диссертация Нарожной Д.А. обладает высокой научной и практической значимостью.

Несмотря на большое количество научных публикаций, посвященных исследованию мотивации персонала, приходится констатировать, что работ, в которых рассматривается проблема деструктивной мотивации персонала не так уж и много. В этой связи исследование Нарожной Д.А. носит актуальный характер, востребовано практикой управления в организациях различного профиля.

Для представленной диссертационной работы характерна глубокая проработанность теоретико-методологической базы, наличие обширного эмпирического материала, полученного автором на основе собственных исследований, а также формулирование предложений, направленных на совершенствование работы менеджмента организаций по выяснению причин и преодолению негативных последствий деструктивного поведения работников.

Автор рационально и логично выстроил структуру работы – от анализа концептуальных основ деструктивной мотивации персонала – к выявлению ее причин на уровне общества, организации и личности – и, наконец, к более детальному эмпирическому исследованию причин деструктивной мотивации персонала в российских коммерческих организациях и путей их преодоления.

Особо следует отметить методологическую насыщенность работы. Автор свободно оперирует различными методологическими концептами экономической, психологической и особенно социологической наук при обосновании своих теоретических положений и практических рекомендаций. В работе весьма органично используются концепты отчуждения, аномии, структурного функционализма, социокультурной динамики, социального конфликта. При этом синтез различных концептов и подходов выстроен вокруг авторского понимания феномена деструктивной мотивации.

Достоверность и обоснованность представленных в диссертации результатов и выводов обеспечивается: во-первых, обстоятельным анализом методологических оснований и концепций деструктивной мотивации персонала; во-вторых, валидностью методик социологических исследований, проведенных автором диссертации; в-третьих, опорой на эмпирические данные, полученные зарубежными и отечественными исследователями, а также лично автором.

Основными результатами диссертационного исследования, обладающими научной новизной, являются следующие.

1. В диссертации систематизированы важнейшие характеристики деструктивной мотивации персонала, на основе которых разработано авторское определение данного понятия, согласно которому деструктивная мотивация персонала определяется как побуждение работников к осуществлению деятельности или бездействия, которые наносят ущерб организации, и является результатом взаимодействия личностных качеств работника, а также факторов внешней и внутренней среды организации (с.24).

2. На основе междисциплинарного подхода автором глубоко и всесторонне проанализированы основные методологические подходы к исследованию деструктивной мотивации персонала. В ходе проведенного анализа были выявлены гносеологические возможности экономического, психологического и социологического подходов к исследованию данного социального явления.

3. В работе проведен сравнительный анализ существующих в научной литературе классификаций деструктивного организационного поведения, которое выступает практическим проявлением деструктивной мотивации персонала. На основе этого анализа автором разработана классификация основных видов деструктивного поведения (с.45–46).

4. В диссертации сформулирован авторский подход к анализу основных причин деструктивной мотивации персонала, суть которого сводится к выявлению ее предпосылок во внешней и внутренней среде организации, а также на уровне личности работника. Такой подход позволяет выявить весь комплекс причин воспроизводства деструктивной мотивации персонала.

5. На основании систематизированных предпосылок и причин деструктивной мотивации персонала автором разработана общая модель деструктивной мотивации персонала, отражающая процесс воспроизводства данного негативного явления в организации (с.103). Данная модель обладает научной и практической значимостью и может быть использована для эмпирического исследования причин деструктивной мотивации персонала в российских организациях.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования определяется возможностью использования ее основных теоретических положений, практических результатов и выводов в

управленческой деятельности по устранению или ограничению причин деструктивной мотивации персонала. Результаты исследования могут быть использованы при разработке мотивационной политики в коммерческих организациях, а также при реализации конкретных мероприятий по преодолению негативных последствий деструктивной мотивации персонала.

Выводы и положения диссертации представляют ценность для использования их в учебном процессе при разработке программ учебных дисциплин: «Социология управления», «Управление социальным развитием организации», «Социология организаций и управления персоналом».

Высоко оценивая научную и практическую значимость диссертационного исследования Нарожной Д.А., следует высказать ряд замечаний и пожеланий автору.

1. По мнению оппонента, нуждается в уточнении ряд положений, высказанных автором. Так, например, на с. 49 автор утверждает, что особенности законодательства, формы собственности, закрепленные в Конституции РФ, влияют на тип организационной структуры. Хотелось бы уточнить, что подразумевает автор под типами организационной структуры, и как формы собственности влияют на них.

2. Требуется пояснения утверждение автора на с. 52 о том, что некоторые нормы Трудового Кодекса РФ отличаются неопределенностью и неоднозначностью в практике применения и в этом контексте могут выступать предпосылками деструктивной мотивации персонала. Хотелось бы уточнить, какие нормы Трудового Кодекса РФ автор имеет в виду, и какие формы деструктивного поведения персонала они порождают.

3. На с. 66 автор утверждает, что важнейшей предпосылкой деструктивной мотивации персонала выступает острый конфликт интересов наемных работников и руководства. Действительно, по данным социологических исследований конфликты между менеджерами и персоналом составляют 55% всех организационных конфликтов. В этой связи встает вопрос, какие, по мнению автора, существуют практики согласования интересов для недопущения деструктивной мотивации персонала.

4. Весьма действенным инструментом снижения уровня деструктивной мотивации персонала является американский опыт разработки и внедрения планов по наделению работников акционерной собственностью своих компаний. Речь идет о так называемых планах ESOP. Хотелось бы услышать мнение автора диссертации по этому вопросу.

Однако, высказанные замечания не снижают теоретической и практической ценности представленного диссертационного исследования. Диссертационная работа Нарожной Д.А. выполнена с соблюдением установленных требований. По теме диссертации автором опубликовано 16 научных публикаций, в том числе, 3 статьи в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ для публикации основных научных результатов диссертации. Опубликованные работы и автореферат отражают основное содержание диссертации.

Общий вывод: диссертационная работа Нарожной Д.А. «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения» полностью соответствует критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней ВАК Министерства образования и науки РФ, а ее автор – Нарожная Диана Анатольевна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления».

Профессор кафедры
социального управления и планирования
социологического факультета
Санкт-Петербургского государственного
университета, доктор социологических наук
(22.00.04 – «Социальная структура,
социальные институты и процессы»),
профессор

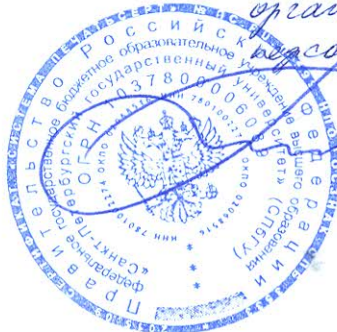


А.Ф. Борисов

23 марта 2016 г.

Адрес: 191124, Санкт-Петербург,
ул. Смольного, д. 1/3, 9-й подъезд
Тел.: +8 (812) 274-89-22
E-mail: borisov-af@mail.ru

*Подпись А.Ф. Борисова
удостоверено
заместителем начальника
Управления кадров
Главного управления по
организации работы с
персоналом*



*А.Т. Келмурская
23.03.2016*