



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ БАНК
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Банк России)**

**Департамент надзора за системно
значимыми кредитными организациями**

107016, Москва, ул. Неглинная, 12

www.cbr.ru

тел.: (495) 771-91-00

от 22.03.2016 № 42-3-5/8962
на № _____ от _____

Диссертационный совет

Д 501.001.02

МГУ имени М.В. Ломоносова

Ломоносовский пр-т, д. 27, корп. 4
«Шуваловский», ауд. А619,
г. Москва, 119991

Отзыв на автореферат Нарожной Д.А.

ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Нарожной Дианы Анатольевны
на тему: «Деструктивная мотивация персонала:
причины и пути ограничения», представленную на соискание
ученой степени кандидата социологических наук по специальности
22.00.08 – «Социология управления»**

Представленная к защите диссертационная работа Нарожной Д.А. посвящена актуальной теме выявления причин деструктивной мотивации персонала организаций. В современной экономической системе эффективное управление человеческими ресурсами является одним из важнейших условий достижения конкурентного преимущества. При этом в организациях наблюдается широкое распространение различных проявлений деструктивной мотивации персонала, таких как абсентеизм, воровство, мошенничество, сниженная трудовая активность и т.п., которые существенно снижают производительность труда персонала и ставят под угрозу само существование организаций. В связи с этим проведенный автором анализ

природы деструктивной мотивации персонала представляет собой несомненный научный и практический интерес.

Важным научным достижением является авторское определение феномена деструктивной мотивации персонала и выявление важнейших характеристик двух его видов: демотивации и микрополитической мотивации. Кроме того, в работе представлена авторская классификация деструктивного организационного поведения, являющаяся результатом подробного анализа его различных видов.

Автореферат отражает предпринятый соискателем системный подход к исследованию деструктивной мотивации персонала. В основе этого подхода лежит использование концепций экономической, психологической и социологической науки для выявления и систематизации факторов деструктивной мотивации.

Такой подход позволил выявить причины деструктивной мотивации на уровне внутренней и внешней среды организации, а также на уровне личности работника.

На основе эмпирических социологических исследований автор делает вывод о доминировании организационных над макросоциальными и личностными причинами воспроизводства деструктивной мотивации персонала.

Работу характеризует научная новизна, в частности, наличие оригинальной модели деструктивной мотивации, отражающей механизм ее воспроизводства в современных организациях.

Содержание автореферата диссертации демонстрирует высокий научный уровень подготовки соискателя, его умение обосновано аргументировать самостоятельные и оригинальные выводы. Основные выводы имеют научную и практическую значимость, могут быть использованы организациями для повышения эффективности используемых систем управления персоналом.

Диссертация Нарожной Д.А. «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения» является оригинальным научным исследованием в области социологии управления. Автор заслуживает присвоения научной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления».

Кандидат экономических наук,
Заместитель начальника Управления
банковского надзора № 3



Н.М. Фролова

Подпись удостоверяю:

Директор



М.А. Ковригин