

ОТЗЫВ

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

Актуальность. Диссертация Нарожной Дианы Анатольевны «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения» выполнена по чрезвычайно важной для теории и практики управления теме. Особая актуальность проблемы деструктивной мотивации обусловлена широким распространением в постсоветской России таких ее поведенческих проявлений как равнодушие к делам организации, коррупция в узком (например, взяточничество и откаты) и широком смысле (фаворитизм, воровство и другие проявления злоупотребления служебным положением) и т. п.

Соискатель справедливо отмечает, что проблематика деструктивной мотивации находится на начальной стадии изучения (с. 4). В этих условиях выявление социальных детерминант деструктивной мотивации, комплекса ее взаимосвязанных причин на личностном, организационном и социетальном уровнях особенно востребовано. В работе аргументированно показано, что именно социология управления способна дать комплексные, интегрированные и практически ориентированные знания по этой проблематике.

Представленная работа обладает внутренним единством, четкой логикой изложения материала, ее содержание соответствует поставленной цели и задачам. В первой главе выявляются важнейшие конституирующие черты феномена деструктивной мотивации персонала, что позволяет уточнить категориальный аппарат исследования (с. 20–25), далее анализируются

основные отличия двух видов деструктивной мотивации: демотивации и микрополитической мотивации (с. 25–29).

Во второй главе выявляются и анализируются причины деструктивной мотивации на уровне внешней и внутренней среды организации, а также личностные характеристики работника, способствующие ее распространению (с. 48–99). Это позволяет Нарожной Д.А. раскрыть наиболее глубокие социальные детерминанты деструктивной мотивации персонала.

В третьей главе эмпирически подтверждены выявленные теоретически причины деструктивной мотивации (с. 115–132), установлены важнейшие из них и разработаны рекомендации по комплексному противодействию этому деструктивному явлению (с. 132–137).

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются общие выводы и намечаются направления дальнейших исследований причин деструктивной мотивации персонала. Такое логически обоснованное построение диссертационной работы позволило Нарожной Д.А. комплексно проанализировать основные аспекты темы, выявить важнейшие причины деструктивной мотивации персонала на макро-, мезо и микроуровнях социальной жизни, установить их субординацию в реальных организациях.

Новизна, теоретическая и практическая значимость результатов. Диссертационное исследование выгодно отличается не только актуальностью и оригинальностью темы, но и новизной подхода к решению исследовательских задач. Это прослеживается по всему тексту работы и обусловлено в частности тем, что исследуемая Нарожной Д.А. проблематика теоретически крайне слабо разработана, хотя отдельные, конкретные причины деструктивной мотивации изучены в научной литературе сравнительно неплохо. В диссертации имеются оригинальные идеи и теоретико-методологические решения, имеющие как теоретическую, так и практическую значимость.

1. Автором предложено собственное определение деструктивной мотивации как побуждения работников к осуществлению деятельности или бездействия, которые наносят ущерб организации, как социально и личностно обусловленного организационного феномена (с. 24). Причем в диссертации аргументированно обоснована ведущая роль организационных факторов по сравнению с макросоциальными и личностными причинами деструктивной мотивации (параграфы 2.2 и 3.2).

2. Несомненным достоинством работы является применяемый соискателем междисциплинарный подход к изучению проблематики деструктивной мотивации (с. 30–40). При этом комбинирование экономических, психологических и социологических подходов в целях комплексного анализа проблемы деструктивности на основе методологии социологии управления, позволяет изучить деструктивную мотивацию в единстве социальных и индивидуальных детерминант, что существенно повышает качество анализа рассматриваемого явления.

3. Значительный научный интерес представляет предложенная Нарожной Д.А. классификация видов деструктивного организационного поведения по различным основаниям (с. 45–47), позволяющая оценивать организационный контекст и выявлять факторы деструктивной мотивации персонала при анализе конкретных практических организационных кейсов.

4. Существенную теоретическую и практическую значимость имеет разработанная Нарожной Д.А. общая модель деструктивной мотивации персонала (с. 103). Данная модель объединяет выделенные автором наиболее важные факторы, определяющие деструктивное поведение. Она отражает их субординацию и механизм влияния на поведение работника. Модель деструктивной мотивации персонала может быть использована как для дальнейшего исследования деструктивной мотивации, так и для построения систем мотивирования персонала в конкретных организациях. Она позволяет системно организовать выявление и оценку основных факторов, оказывающих влияние на успешность мотивационной работы, еще на стадии

планирования. Также она упрощает анализ комплекса возможных причин деструктивной мотивации, что позволяет либо своевременно противодействовать появлению или развитию многих из них, либо нейтрализовать возникающие негативные последствия.

Обоснованность научных положений, сформулированных в диссертации Нарожной Д.А., достигается за счет комплексного изучения научной литературы, аккуратного использования научных методов и подходов, а также анализа результатов собственных эмпирических исследований и ряда исследований по проблематике деструктивного поведения работников.

В целом Нарожная Д.А. достаточно основательно разрабатывает заявленную тему диссертации, демонстрируя должный профессиональный уровень. Диссертация отличается концептуальной самостоятельностью, содержит научно и практически значимые результаты, которые являются заметным вкладом автора в теорию социологии управления и ее прикладные разработки.

В целом достаточно высоко оценивая диссертационную работу, следует отметить и некоторые ее недостатки.

1. В представленной автором общей модели деструктивной мотивации не отражено наличие обратной связи по результатам осуществления работником того или иного вида поведения. В целом недостаточно подробно затрагивается проблема разрушительного влияния деструктивного поведения отдельных сотрудников на организационную культуру и на внутриорганизационный контекст деструктивной мотивации персонала.

2. Работа значительно выиграла бы, если бы автор шире использовал наработки, имеющиеся в мировой и отечественной литературе по проблематике отдельных видов деструктивного поведения и в первую очередь по проблемам коррупции. Анализ социальных причин коррупции и других деструктивных явлений существенно обогатил бы многие довольно-

таки абстрактно сформулированные выводы и рекомендации по ограничению деструктивной мотивации персонала организаций.

3. Также целесообразным представляется использование потенциала теоретических и прикладных разработок, выполненных в рамках агентской теории, для анализа внутриорганизационного контекста рассматриваемой автором исследовательской проблемы. В данном контексте очень близкой по сути представляется принципал-агентская модель коррупционного поведения, на основе которой часто рассматривается проблема конфликта интересов на государственной службе и не только.

Указанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертации. **Как тема диссертации, так и ее выводы и рекомендации отличаются высокой степенью актуальности и имеют существенную практическую значимость.** Рекомендации, предложенные в диссертации, могут использоваться государственными и коммерческими организациями при разработке комплексных систем по управлению человеческими ресурсами, и, прежде всего, систем мотивации персонала. Их также полезно знать и применять руководителям в своей практической мотивационной работе. Материалы диссертации могут использоваться при чтении учебных курсов по управлению персоналом, социологии управления, социологии труда, мотивации трудовой деятельности, экономике.

Основные результаты диссертационного исследования обсуждались на российских и международных научных конференциях и представлены в публикациях автора, в том числе, в трех статьях в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Автореферат и диссертация оформлены в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данным типам работ, написаны грамотным, литературным языком, содержание автореферата соответствует диссертации.

Вывод: Диссертация Нарожной Дианы Анатольевны «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения» является

самостоятельным, завершенным творческим исследованием, в котором решена важная научная проблема, имеющая высокую практическую значимость, – разработаны концептуальные основы исследования деструктивной мотивации персонала, выявлены ее основные причины, проявляющиеся на макро-, мезо- и микроуровнях, разработаны практические рекомендации по устранению или ограничению деструктивной мотивации персонала.

Представленное научное исследование отвечает нормативным требованиям ВАК Министерства образования и науки РФ к содержанию и оформлению кандидатских диссертаций.

Диссертация соответствует критериям, установленным п.9, ч.2 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор – Нарожная Диана Анатольевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Официальный оппонент
Доцент кафедры публичной политики
факультета социальных наук НИУ-ВШЭ,
кандидат социологических наук
(специальность 22.00.08 –
Социология управления).



С.А. Пархоменко

22 марта 2016 года

101000, г. Москва,
ул. Мясницкая, д. 22, к. 504
Тел.: +7 (985) 990-7645
E-mail: sparkhomenko@hse.ru



Подпись С.А. Пархоменко удостоверяю

Подпись заверяю
ПЕЧАТЬ НАЧАЛЬНИКА
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
ШПИТУЛЯ Т.А.