

УТВЕРЖДАЮ

Проректор ФГБОУ ВО

«Государственный университет управления»,

кандидат географических наук, доцент

Н.Н. Михайлов



«19» марта 2016 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию **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 (социологические науки)

Актуальность темы исследования. Диссертационная работа Нарожной Д.А. посвящена актуальной теме, недостаточно разработанной в отечественной и мировой социологической науке. Несмотря на значительный экономический и социальный ущерб, наносимый деструктивной мотивацией персонала современным организациям, теоретическое осмысление данного феномена находится в начальной стадии, сам термин «деструктивная мотивация» лишь в последние десятилетия включен в категориальный аппарат экономических наук, а в социальных науках и, в частности, в социологии управления используется фрагментарно.

Недостаточная разработанность теоретико-методологической базы исследований феномена деструктивной мотивации не позволяет выявить системные характеристики и факторы, провоцирующие его влияние на организационные процессы.

Автор справедливо указывает, что исследовательский интерес к проблеме мотивации персонала сконцентрирован в основном на ее позитивных аспектах, в то время как деструктивные элементы остаются

малоизученными (с. 20) и детально не исследуются. Отсутствует понимание деструктивной мотивации как целостного феномена, разрушительно воздействующего на социально-экономические процессы на макро- мезо- и микроуровнях.

Диссертация Нарожной Д.А. представляет собой, по сути, одно из первых комплексных исследований феномена деструктивной мотивации персонала и причин ее распространения в современных организациях и содержит выраженные признаки научной инновации.

В диссертации чётко сформулирована проблема необходимости выявления элементов деструктивной мотивации на трех уровнях ее проявления (макро- мезо- и микроуровни), а также факторов, определяющих существование изучаемого социального явления. Использование солидной теоретико-методологической базы (теории социальной аномии Э. Дюркгейма, получившей развитие в работах Р. Мертона, теории социокультурной динамики П.А. Сорокина и др.) позволяет соискателю провести глубокий критический анализ классических и современных социологических подходов к исследованию проблемы мотивации и обосновать свою оригинальную позицию, конкретизированную в авторском определении деструктивной мотивации (с. 24).

Диссертационное исследование имеет строгую логическую структуру. Поставленные во введении цель и задачи диссертации последовательно решаются в теоретической части работы и проходят эмпирическую проверку в ее практической части. Детальное обоснование характеристик феномена деструктивной мотивации персонала позволяет сформулировать категориальный аппарат исследования (с. 20–25) и провести сравнительный анализ двух видов деструктивной мотивации: демотивации и микрополитической мотивации и выделить специфику каждого из видов (с. 25–29).

Среди достоинств диссертации следует отметить критериально обоснованную систематизацию многообразных видов деструктивного

организационного поведения, разработку оригинальной и достаточно универсальной авторской классификации такого поведения (с. 45–46).

Значительный интерес представляет анализ причин деструктивной мотивации на уровне внешней и внутренней среды организации, на основе которого соискатель выделяет и разграничивает зоны влияния внешних (с. 48–66) и внутренних (с. 66–85) факторов на поведение участников производственного процесса, а также разрабатывает комплекс практических рекомендаций по устранению причин негативного поведения работников.

Самостоятельное значение имеет выявленная соискателем зависимость деструктивного поведения работников от их личностных характеристик (с. 94–99). Разработанная классификация представляет практический интерес для сотрудников кадровых подразделений организации в плане учета характеристик личности претендентов на вакантные должности при проведении собеседования, адаптационной работе и расстановке кадров. В то же время в диссертационной работе этому серьезному аспекту кадровой работы уделено недостаточно внимания. Считаю, что работа в данном направлении должна быть продолжена.

Результаты эмпирической проверки гипотезы диссертационного исследования подтверждают теоретические положения работы (с. 115–132) и находят отражение в разработанных автором рекомендациях (с. 132–138).

Самостоятельный и многоаспектный анализ проблемы, методологическая и концептуальная обоснованность диссертации, опора на собственные и вторичные эмпирические исследования обеспечили научную достоверность результатов, выводов и практических рекомендаций.

Основные научные результаты и их значимость для науки и практики. Научные результаты проведенных автором исследований заключаются в том, что:

- с позиции социологии управления определено понятие «деструктивная мотивация» как целостный феномен, являющийся

результатом взаимодействия личностных качеств работника, а также факторов внутренней и внешней среды организации;

- разработана теоретическая модель деструктивной мотивации, отражающая механизм детерминации поведения сотрудника факторами внешней и внутренней среды организации и личностными характеристиками сотрудников;

- доказано, что деструктивная мотивация реализуется в двух видах: демотивации и микрополитической мотивации. Демотивация является следствием слабости конструктивной организационной мотивации сотрудников, микрополитическая мотивация ориентирует работников на действия, противоречащие целям организации;

- выявлено, что на различных уровнях организационной системы деструктивная мотивация провоцируется различными группами факторов: на макроуровне предпосылки деструктивного массового поведения создают негативные факторы, действующие в экономической, политико-правовой, социальной и духовной сферах; на мезоуровне негативное влияние оказывают факторы среды организации; на микроуровне основное влияние оказывают личностные факторы;

- классифицированы виды деструктивного организационного поведения, являющегося результатом деструктивной мотивации, присутствующей в организации;

- обоснована необходимость диагностики личностных характеристик сотрудников организации с целью повышения эффективности социального управления персоналом организации.

Основные положения диссертационного исследования Нарожной Д.А. теоретически обоснованы. Достоверность научных положений и выводов подтверждается тем, что в работе корректно использован метод социологического анализа, строго соблюдена логика исследования. Представленная диссертационная работа всесторонне раскрывает

обозначенную тему, демонстрируя высокий профессиональный уровень соискателя.

Значимость для науки результатов диссертационного исследования заключаются в том, что понимание деструктивной мотивации как целостного социального феномена, действующего в организационной системе и разрушающего внутренние взаимосвязи и взаимодействия ее элементов, расширяет теоретико-методологическую базу социологии управления. Установлено, что деструктивная мотивация действует на всех уровнях социальной системы – макроуровне, мезоуровне и микроуровне, то есть имеет не единичный, а всеобщий характер и провоцируется различными группами факторов, избирательно действующими на каждом уровне социальной системы. Разработанная модель деструктивной мотивации позволяет комплексно исследовать внешние и внутренние факторы среды организации, а также личностные характеристики, обуславливающие поведение работника, и выстраивать пути ограничения влияния деструктивной мотивации на процессы в организации.

Полученные результаты могут служить теоретическим фундаментом для дальнейших исследований феномена деструктивной мотивации. Сформулированные в диссертации выводы позволяют расширить базу диагностики деструктивных процессов в организациях и факторов, провоцирующих данные процессы.

Практическое значение диссертационного исследования заключается в том, что его результаты могут использоваться в системе социального управления организациями любого типа и направления деятельности, в работе служб персонала при подборе и мотивации сотрудников, разработке систем адаптации, расстановки кадров, формирования кадрового резерва и т.д.

Основная цель диссертационного исследования, состоящая в выявлении и систематизации основных причин деструктивной мотивации персонала и разработке на этой основе модели деструктивной мотивации в

организации, а также комплекса рекомендаций по ограничению влияния данного негативного феномена на процессы в организации, достигнута.

Общие замечания по диссертационной работе. При высоком в целом уровне диссертационной работы, она не лишена недостатков:

1. Несколько упрощенно в диссертации решена задача описания личностных характеристик работников как факторов деструктивной мотивации, действующих на микроуровне. Автор только перечисляет работников с деструктивным типом личности и указывает на негативные последствия их нахождения в организации, но не предлагает практические методы выявления обладателя таких личностных характеристик до его включения в коллектив.

2. Недостаточно детально представляется выделение и обоснование причин специфических видов деструктивного поведения: демотивации и микрополитической мотивации. Автор справедливо указывает на различие в причинах, порождающих данные явления, однако их классификация и анализ в работе отсутствуют.

Вместе с тем отмеченные недостатки не снижают значимость представленной работы, которая заслуживает положительной оценки. Тема и содержание диссертации соответствует паспорту специальности 22.00.08 – «социология управления». Структура диссертации отражает основной замысел представленной работы. Автореферат соответствует её содержанию и выполнен достаточно качественно. По результатам проведенного диссертационного исследования опубликовано 16 статей, из них 3 в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Выводы:

1. Диссертация Нарожной Дианы Анатольевны «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения» представляет собой научную квалификационную работу, в которой решена научная задача исследования деструктивной мотивации персонала и причин ее проявления

на макро-, мезо- и микроуровнях, имеющая важное теоретическое и практическое значение для развития современной социологии.

2. Работа выполнена на высоком научном уровне, отвечает требованиям ВАК, предъявляемым к кандидатским диссертациям, обозначенным в пунктах 3, 9-11 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 г., а её автор Д.А. Нарожная заслуживает присуждения учёной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – социология управления. Оригинальный текст в диссертации Нарожной Дианы Анатольевны «Деструктивная мотивация персонала: причины и пути ограничения» составляет 96 %.

Отзыв на диссертацию подготовлен доктором социологических наук, профессором кафедры социологии и психологии управления А.В. Пацулой. Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры социологии и психологии управления Государственного университета управления Протокол № 6 от «29» 03 2016 г.

Заведующий кафедрой социологии и психологии управления ФГБОУ ВО

«Государственный университет управления»,
доктор психологических наук, профессор

В.Н. Князев

«29» 03 2016 г.



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления (ГУУ)»
109542, Российская Федерация, г. Москва, Рязанский проспект, 99
Тел.: +7 (495) 377-89-14
Эл.почта: info@guu.ru

Подпись

В. Н. Князев

УДОСТОВЕРЯЮ

Нач. отдела кадров

вер. Фадрач

