

## ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата социологических наук, доцента Булатецкой Алены Юрьевны на диссертационную работу Ахтырского Андрея Александровича «Процесс развития трудовой мотивации педагогических работников государственных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - Социология управления.

**Актуальность выбранной темы.** Модернизация общественных отношений предъявляет новые требования к результативности, спектру выполняемых сиротскими учреждениями функций, социальной адаптации детей-сирот и их качественными характеристиками. Последнее десятилетие субъектами управления социальной сферой и руководителями сиротских учреждений предпринимаются попытки разработать и внедрить управленческие инструменты, направленные на активизацию и качество труда педагогических работников. Однако, отсутствие специальных научных теорий и исследований не позволяют разработать и предусмотреть принципы и методы управленческого воздействия, обеспечивающих формирование и развитие системы трудовой мотивации. В этой связи возникает настоятельная потребность в социологическом исследовании мотивационных аспектов управления эффективностью педагогических работников сиротских учреждений.

Как следствие, можно утверждать, что диссертационное исследование Ахтырского Андрея Александровича посвящено актуальной теме, обусловленной необходимостью формирования научной теории управления, направленной на активизацию различных профессионально-квалификационных групп педагогических работников сиротских учреждений в повышении эффективности и качественного воспитания будущих членов общества.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании.** Соискатель корректно обосновывает не изученность проблемы трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений; отсутствия знаний о существенных характеристиках ценностно-мотивационных смыслов педагогов; не разработанности инструментов развития и регулирования трудовой мотивации в сиротских учреждениях. Совокупность поставленных перед исследованием задач позволяет системно решить исследуемую проблему. Богатство методов, комплексно применённых в ходе работы, их адекватность поставленным научным задачам, современные методологические подходы, - всё это говорит о высокой теоретико-методологической подготовке соискателя, что в целом создаёт предпосылку для получения высоких научных результатов исследования.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Работа изложена на 261 страницах, проиллюстрирована схемами, рисунками и таблицами.

В первой главе «Теоретические основания исследования процесса развития трудовой мотивации и ее значение в деятельности педагогических работников» анализируются и классифицируются существующие научные теории о мотивационной составляющей в трудовой деятельности. Автор устанавливает особенности и углубляет понимание трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений: изменчивость факторов, влияющих на личность и мотивацию педагога, и способы их активизации для достижения высоких профессиональных результатов. Для этого автором рассматривались научные взгляды на общие особенности мотивации, частные особенности трудовой мотивации педагогов, предметно-ориентированные особенности трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений. Опираясь на глубокий теоретико-методологический анализ, диссертантом убедительно обосновывается



переход к интегративному понятию «ценностно-мотивационный смысл», который позволяет учесть факт наличия динамичного «смыслового единства» в пересечении личностных ценностей, мотивов, ориентаций, предпочтений, как определяющих вектор поведения индивида в рамках определенного социально-трудового контекста (с.89). Как следствие в диссертации описывается концептуальная версия ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений (с.76).

Во второй главе «Исследование и анализ процессов трудовой мотивации педагогических работников государственных учреждений для детей-сирот» автором приводится анализ процессов формирования трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений, и определяются проблемные стороны, мешающие полноценному развитию и эффективности педагогической работы. Детально представлены результаты диагностики ценностно-мотивационных смыслов, используя авторский опросник (с.118-150), автором определены доминирующие ценностно-мотивационные смыслы педагогических работников сиротских учреждений (табл.27-29; 37-39). Осмысление и эмпирическая диагностика удовлетворенности трудом послужила автору основанием для дальнейшей разработки рекомендаций по развитию социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников различных профессионально-квалификационных и демографических групп сиротских учреждений.

Третья глава «Разработки и предложения по совершенствованию системы трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений» имеет практически значимый характер, содержащая авторские идеи обоснования принципов и инструментов управленческого воздействия, обеспечивающих формирование и развитие ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений в профессиональной деятельности с детьми. Соискателем теоретически и эмпирически обосновываются социальные смыслы и организационные

ограничения, влияющие на процесс формирования системы мотивации в деятельности педагогических работников учреждений для детей-сирот; разрабатываются принципы создания социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников учреждений для детей-сирот (табл. 45-47); разрабатываются основные положения социальной технологии развития и регулирования трудовой мотивации педагогических работников учреждений для детей-сирот (схема 3, с. 198-213), (Табл. 48 - 50, с. 205 - 210)(схемы 4-5, с. 211 - 214)

Как следствие, автором справедливо выделяются важные направления развития системы сиротских учреждений: реформирование системы социального управления сиротских учреждений и ее адаптации к условиям информационного общества; развитие системы целеполагания; переход к человекоориентированному управлению; развитие системы социального партнерства.

По теме диссертации опубликовано 10 научных работ общим объемом 16,5 п.л. с авторским вкладом 10 п.л., в том числе 3 научные статьи в изданиях, включенных в перечень ВАК РФ, практикум по учебной дисциплине «Деловая этика».

**Достоверность и новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании.** Широкая информационно-эмпирическая база, тщательная обработка результатов позволяют говорить о достоверности и обоснованности полученных выводов, которые легли в основу позиций, вынесенных на защиту. Обоснованность результатов, выдвинутых соискателем, основывается на согласованности данных эксперимента и научных выводов. Достоверность экспериментальных данных обеспечивается использованием современных средств и методик проведения исследований. Положения теории основываются на известных достижениях фундаментальных и прикладных научных дисциплин.



Говоря о достоинствах работы, следует, прежде всего, указать на ее фундаментальный характер. Автор обратился к одной из наиболее актуальных, но недостаточно разработанных в социологии управления проблем на теоретическом уровне. В целом, основные положения диссертации Ахтырского А.А. развивают научные знания социологии управления, обеспечивающих формирование и развитие ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений в профессиональной деятельности с детьми.

В качестве новых научных результатов в диссертации достаточно полно:

1. *Разработана концепция ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений и определены особенности формирования их трудовой мотивации.* Автором детально анализируются различные научные подходы к проблеме трудовой мотивации отечественных и зарубежных исследователей. Диссертантом предложена концепция ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений (с.76) и описаны особенности трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений (табл. 4, стр. 73-76).

2. *Разработана авторская методика исследования ценностно-мотивационных смыслов как инструмента диагностики предметно-ориентированного поведения в деятельности педагогических работников различных учреждений для детей-сирот.* На основе анализа основных методик диагностики мотивационных сторон личности, автор обосновал необходимость разработки дополнительного инструментария для исследования трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений и описал ее основные положения (приложения 1, 2). Основной диагностический конструкт в данной методике – интегративное понятие «ценностно-мотивационные смыслы», отражающие отношения человека с окружающей его социально-трудовой действительностью, как более общая

категория, связывающая личностные цели, ориентации и предпочтения работника. Методика разработана на основе анализа особенностей трудовой мотивации рассматриваемой группы и максимально приближена к деятельности педагогических работников сиротских учреждений.

3. На основе разработанной авторской методики впервые *проведена диагностика ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений и проведена оценка степени удовлетворенности трудовым процессом различных профессионально-квалификационных групп педагогических работников.* Автором приведены результаты нескольких социологических исследований ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений, поэтапно проведенных в 10 центрах содействия семейному воспитанию в 2017 и 2020 годах. Автором определены доминирующие ценностно-мотивационные смыслы педагогических работников по возрастным, квалификационным группам и в зависимости от стажа (табл.27-29). Автор умелым образом, на основе статистического анализа, раскрывает проблему удовлетворенности трудовым процессом педагогических работников сиротских учреждений (с. 150-166). Эмпирическое исследование и глубокий анализ проблемы позволили автору определить структуру организационных условий, воздействующих на развитие системы мотивации и разработать ряд выводов, которые могут послужить основой для управленческого воздействия на формирование мотивационных смыслов.

4. *Теоретически и эмпирически обоснованы социальные смыслы и организационные ограничения, влияющие на процесс формирования системы мотивации в деятельности педагогических работников учреждений для детей-сирот.* Теоретический и эмпирический анализ управления системой ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений на региональном и организационном уровнях позволил автору выявить ряд факторов, препятствующих формированию и развитию ценностно-мотивационных смыслов



педагогических работников сиротских учреждений. Автор подробным образом с использованием разных методов исследования (включенное наблюдение, экспертное интервью, социологический опрос) освещает проблему организационных ограничений, влияющих на процесс формирования системы мотивации (с. 69, с.71-73, с. 106-108). Диссертантом эмпирически обосновано, что среди педагогических работников предпочтение работы в хорошем коллективе, наличие хобби на работе с возрастом трансформируется в цель материального обогащения, снижается активность и инициативность в профессиональной деятельности. Автор делает справедливый вывод о том, что в процессе управления недооценивается роль ценностно-мотивационных смыслов работников, а со стороны субъектов управления не разработан соответствующий механизм по их формированию.

5. Для достижения поставленной цели, диссертантом подробно проанализированы условия формирования ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений на макро, мезо и микроуровне (стр. 171-173, схема 2, табл. 44) и *разработаны основные принципы и инструменты создания социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников на макро, мезо и микроуровне* (таб. 45-47). По мнению автора, социальный механизм нацелен на преодоление сложившихся проблемных ситуаций и противоречий на макро, мезо и микросоциальном уровнях, которые отражаются на процессах осознания и адаптации индивидов в новой социальной реальности и снижении эффективности их трудовой деятельности. В результате чего диссертантом предлагаются вероятные направления деятельности на макро, микро и мезоуровне, и осуществляется подробный прогноз возможных последствий реализации исследуемого социального механизма (таб. 45-47).

6. *Автором обоснована социальная технология развития и регулирования трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений.* В проведенном исследовании выявлено, что

управление системой мотивации не подкрепляется социальными технологиями управления мотивацией, что мешает сиротским учреждениям перейти из режима функционирования в режим развития. Под социальной технологией развития и регулирования трудовой мотивацией педагогических работников автор понимает последовательность действий по подготовке, разработке, внедрению и регулированию трудовой мотивацией в систему управления педагогических работников сиротских учреждений для достижения поставленных целей. Как следствие, диссертант выделяет и подробно описывает 6 этапов реализации предлагаемой социальной технологии: диагностико-прогностический; целеполагание; нормативный; инженерно-функциональный; операционно-инструментальный; коммуникативный (с.199-215).

#### **Теоретическая и практическая значимость работы.**

Диссертационное исследование Ахтырского Андрея Александровича способствует формированию научной концепции управленческого воздействия на развитие системы трудовой мотивации сиротских учреждений. Диссертантом определены преобладающие мотивационные смыслы в деятельности педагогических работников сиротских учреждений; обоснованы условия формирования мотивационных смыслов и социальный механизм их развития в профессиональной деятельности педагогических работников; разработаны практические рекомендации по формированию систем мотивации. Материалы диссертации могут послужить фундаментом для дальнейших исследований мотивационной проблематики в социальной сфере и развивать теорию и практику социологии управления.

Результаты диссертационного исследования приняты к использованию в нескольких учреждениях г. Санкт-Петербург, использованы при подготовке методических материалов по курсу «Деловая этика» на кафедре социологии и управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет». Также представляется возможным применять результаты исследования при подготовке и переподготовке управленческих



кадров в социальной сфере; подготовке специалистов по направлениям «управление персоналом», «государственное и муниципальное управление», «социология», «менеджмент в образовании» и т.п.

### **Замечания и вопросы**

1. Автором размыто представлены социально-психологические особенности детей-сирот как объекта социально-педагогического воздействия.

2. Недостаточно описаны специфика и проблемы социализации детей-сирот и место педагогов в этом процессе.

3. Было бы целесообразно усилить эмпирическую базу исследования данными опросов не только действующих педагогических работников сиротских учреждений, но и студентов, обучающихся по педагогическим специальностям, что позволило бы расширить авторский взгляд на процесс формирования ценностно-мотивационных смыслов и разработать более развернутые рекомендации по их формированию на этапе овладения будущей профессией.

Однако отмеченные недостатки не снижают актуальность и высокую теоретическую и практическую значимость представленной работы.

### **Общее заключение**

Диссертация является законченным научно-исследовательским трудом, выполненным автором самостоятельно на высоком научном уровне. Предложенные автором новые решения строго аргументированы и критически оценены по сравнению с другими известными решениями. Совокупность новых научных результатов, полученных автором, позволяет квалифицировать диссертацию как решение задачи, имеющей существенное значение для теории и практики социологии управления. Работа базируется на достаточном числе исходных данных, примеров и расчетов. Она написана доходчиво, грамотно аккуратно оформлена в соответствии с существующими требованиями. В каждой главе и работе в целом сформулированы четкие выводы. Автореферат соответствует основному содержанию диссертации.



Тема диссертации соответствует следующим пунктам Паспорта научных специальностей ВАК «22.00.08 – Социология управления»: п. 6 «Факторы, детерминирующие управленческое поведение индивидов в социальных структурах и организациях»; п. 9 «Содержание, функции и структура культуры управления. Влияние управленческой культуры на реальное поведение людей»; п. 23 «Проблема стилей, мотивации и участия в управлении»; п. 24 «Ценности, мотивы и ориентации личности в системе управления».

Представленная диссертационная работа соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Ахтырский Андрей Александрович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - социология управления.

Официальный оппонент

доцент кафедры социологии ФГБОУ ВО «Пермский  
государственный национальный  
исследовательский университет»  
кандидат социологических наук (22.00.08),  
доцент

Булатецкая Алена Юрьевна

Адрес: 614990, Пермь, ул. Букирева, 15,  
Телефон: (342) 258-00-18  
Электронная почта: info@psu.ru  
Сайт: <http://www.psu.ru/>

