

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе  
Санкт-Петербургского  
государственного университета



С.В. Микушев

« 7 » декабря 2020 г.

**ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФГБОУ ВО  
«Санкт-Петербургский государственный университет»  
на диссертацию Ахтырского Андрея Александровича  
«Процесс развития трудовой мотивации педагогических работников  
государственных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без  
попечения родителей», представленную на соискание учёной степени  
кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 –  
Социология управления**

**1. Актуальность темы диссертационного исследования**

Диссертационное исследование Ахтырского Андрея Александровича обращено к актуальной проблеме – формированию мотивации профессиональной деятельности педагогических работников сиротских учреждений. Поскольку долгий период времени сиротские учреждения характеризовались своей относительной закрытостью, автономностью от других образовательных и социальных структур, в социальных науках образовался пробел в научной интерпретации ценностно-смысловых аспектов управления эффективностью труда педагогических работников различных профессионально-квалификационных групп в исследуемой сфере.

В этой связи, в диссертации Ахтырского А. А. решается важная задача поиска социально-управленческих способов повышения качества и эффективности труда педагогических работников через управление процессом формирования ценностно-мотивационных смыслов в их деятельности. Представляется, что диссертантом одним из первых предпринята попытка описать процессы трудовой мотивации педагогов сиротских учреждений, провести социальную диагностику их ценностно-мотивационных смыслов и разработать основные положения по развитию процессов трудовой мотивации рассматриваемой группы.

Все это позволяет утверждать, что диссертация А.А. Ахтырского выполнена на актуальную тему, посвященную социологическому

исследованию принципов и механизмов управленческого воздействия на ценностно-мотивационные смыслы педагогических работников сиротских учреждений как атрибута качества и результативности профессиональной деятельности.

## **2. Оценка структуры и содержания диссертационной работы.**

Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Диссертация изложена на 261 страницах, включает 5 схем, 48 таблиц, 6 рисунков, 3 приложения.

Первая глава диссертации называется «Теоретические основания исследования процесса развития трудовой мотивации и ее значение в деятельности педагогических работников». Исходя из ее названия, глава посвящена рассмотрению теоретических оснований исследования процесса развития трудовой мотивации, выявлению ее значения в деятельности педагогических работников. Так, автор:

– в результате анализа подходов к проблеме трудовой мотивации, предложил классификацию основных научных концепций и представил авторское понимание концептуального развития ценностно-мотивационных смыслов;

– на основе изучения трудовой мотивации исследуемой профессиональной группы консолидировал данные различных эмпирических исследований, включая собственное включенное наблюдение, за период с 1990-х гг. по настоящее время (таблица 4), выделил особенности трудовой мотивации (С. 71-76) и предложил концепцию трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений (схема 1);

– предложил методику социологического исследования для определения доминирующих ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников, степени удовлетворенности трудовым процессом и показатели HERO (надежда, эффективность, устойчивость, оптимизм) (С. 77-100).

Во второй главе «Исследование и анализ процессов трудовой мотивации педагогических работников государственных учреждений для детей-сирот» отражены полученные лично автором результаты анализа ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений:

– охарактеризованы процессы трудовой мотивации в сиротских учреждениях, выявлены проблемные ситуации, мешающие полноценному развитию и эффективности педагогической работы (С. 101-108);

– детализированы квалификационные уровни педагогических работников сиротских учреждений с фиксацией показателей их эффективности (С. 109-116, табл. 21-26).

По результатам проведенного эмпирического исследования (С. 118-150), автором определены доминирующие ценностно-мотивационные смыслы педагогических работников сиротских учреждений, которые представлены в виде моделей рангового распределения по возрастным (табл. 28) и квалификационным (табл. 27) группам, а также в зависимости от стажа (табл. 29); выявлены статистически значимые различия; определены показатели HERO (табл. 37-39) педагогических работников различных профессиональных и демографических групп.

На основе эмпирической диагностики удовлетворенности трудом (С. 150-166) педагогических работников сиротских учреждений в работе выявлены статистически значимые различия; предложена авторская типологизация работников, эмпирически обосновано воздействие организационных факторов на формирование ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников.

В третьей главе «Разработки и предложения по совершенствованию системы трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений», имеющий практическое значение, уточнены сущность, принципы построения и приоритетные направления реализации механизма управленческого воздействия на процесс развития ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений как важнейшего атрибута результативности и качества их труда.

Автором доказано, что формирование ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений не сопровождается функционированием соответствующего социального механизма, что приводит к рассогласованности смысловых оснований профессиональной деятельности, снижению эффективности и качества педагогического труда.

Диссертант обосновывает положение, что внешние социальные и организационные условия жизнедеятельности педагогических работников оказывают воздействие на процесс формирования их ценностно-мотивационных смыслов в трудовой деятельности на трех уровнях общественных отношений: макроуровне; мезоуровне и микросоциальном уровне. (Схема 2, С. 169-176). Рассмотрены условия организационного контекста и представлен авторский взгляд на систему кадровой политики как условие формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности

педагогических работников на микроуровне – уровне сиротских учреждений (табл. 44).

Структуризация социальных и организационных условия формирования ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений в рамках единой системы позволила автору в дальнейшем обосновать предложения по социальному механизму развития ценностно-мотивационных смыслов исследуемой группы, под которым понимается система взаимосвязанных действий, в рамках которой происходят социальное, межличностное, управленческое взаимодействия, функционируют социально-управленческие технологии, нацеленные на формирование и трансформацию смыслов и образцов поведения (С.181), сформулировать принципы управленческого воздействия на формирование их ценностно-мотивационных смыслов, предложить вероятные направления деятельности на макро-, микро- и мезоуровне и обосновать прогноз социальных и организационных последствий реализации исследуемого социального механизма (табл. 45-47).

Автор описал социальную технологию развития и регулирования системы трудовой мотивации педагогических работников государственных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (с.195-217), выявил ее внутреннюю структуру, которая из 6 этапов реализации: диагностико-прогностического; целеполагания; нормативного; инженерно-функционального; операционно-инструментального; коммуникативного (схема 3, С. 198-213).

В этой главе выделен процесс реализации организационных, институциональных и содержательных основ для проведения в жизнь принципов государственной политики по регулированию и развитию трудовой мотивации педагогических работников и социального управления в контексте деятельности сиротских учреждений.

Автором сформулированы предложения по направлениям развития и регулирования системы трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений (Табл. 48-50, С. 205-210), а также по созданию системы обеспечения данного процесса (схемы 4-5, С. 211-214).

Таким образом, содержание, структура, оформление диссертации и автореферата соответствуют требованиям ВАК, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Диссертация написана методично, характеризуется целостностью и завершённостью. Объект, предмет исследования, цель работы, задачи, гипотеза взаимосвязаны, непротиворечивы. Поставленная цель, состоящая в научном обосновании принципов и инструментов управленческого воздействия, обеспечивающих

формирование и развитие ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений в профессиональной деятельности с детьми, последовательно реализована в процессе выполнения логически взаимосвязанных и научно обоснованных задач.

### **3. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Обоснованность результатов диссертационной работы обеспечивается применением положений системного и сравнительного анализа к предметной области исследования; исходными теоретическими положениями, опирающимися на фундаментальные труды ведущих зарубежных и отечественных учёных в области социологии управления, мотивации, ценностей и жизненных смыслов; а также применением теоретических и эмпирических методов, соответствующих природе изучаемого явления, его цели и задачам; сочетанием качественного и количественного анализа результатов; теоретической апробацией основных результатов исследования на научно-практических конференциях.

Автор опирается в своей работе на значительный объем проанализированной социологической литературы. Это позволяет достаточно корректно сформулировать гипотезы и методологию исследования. Важно также, что в работе широко используются не только описательные, но и количественные методы анализа данных, измерительные процедуры.

### **4. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Важным научным результатом диссертационного исследования, определяющим и его научную новизну, и его значимость для дальнейшего развития социологии управления является то, что автором обоснована концептуальная версия ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений, определены доминирующие ценностно-мотивационные смыслы педагогических работников этой сферы и выявлены особенности формирования их трудовой мотивации.

Эта версия определяется рассмотрением сочетания внешних и внутренних факторов: специфики соответствующих социальных учреждений, организационных условий их функционирования, содержанием профессиональной деятельности педагогических работников, связью с

удовлетворенностью трудом, наличием социальных связей и факторов-демотиваторов; включенностью ценностно-мотивационных смыслов в процесс профессионализации, основанных на ценности «общего дела».

Решение этих и аналогичных им теоретических вопросов способно внести значительный вклад в исследование проблематики формирования мотивации представителей различных профессиональных групп, входящей в предметную область социологии управления.

Отсюда следует вывод, что исключение из социологического анализа управления мотивацией воздействия на ценностно-мотивационные смыслы работников приводит к тому, что не до конца понятыми остаются не только особенности мотивации деятельности различных профессиональных групп, но и другие элементы социального механизма управления.

Данный результат определяет достаточный уровень качества представленного диссертационного исследования.

В числе положительных характеристик диссертации представляется необходимым отметить и другие ее достижения, претендующие на элементы новизны:

- обозначены проблемы формирования системы мотивации в сиротских учреждениях, выявлены факторы и ограничения, мешающие формированию и развитию ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений (С. 69-73); доказано положение, что сложившаяся система мотивации в сиротских учреждениях приводит к дестабилизации взаимоотношений персонала с администрацией учреждения, минимизации вовлеченности в трудовой процесс, что отражается на воспитательном процессе и социальной интеграции детей-сирот (С. 166-168, табл.43);
- предложена авторская методика диагностики ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений (С. 118-150); осуществлена оценка степени удовлетворенности трудовым процессом различных профессионально-квалификационных групп педагогических работников сиротских учреждений (С. 150-166) и установлены их ценностно-мотивационные смыслы (цели, ориентации, предпочтения и т.п.);
- обосновано положение о «социальном механизме формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений», под которым понимается «система взаимосвязанных действий, в рамках которой происходят социальное, межличностное, управленческое взаимодействия, функционируют социально-управленческие технологии, нацеленные на формирование и трансформацию смыслов и образцов поведения» (с. 181); раскрыта взаимосвязь принципов и управленческих инструментов формирования

данного механизма и ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников на макро-, мезо- и микроуровнях: осуществлен прогноз социальных и организационных последствий институционализации данного механизма (табл.45-47);

– обоснована социальная технология регулирования трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений, состоящая в системе действий субъектов управления по внедрению, развитию и регулированию системы мотивации (С. 195-215).

Таким образом, в диссертационной работе А.А. Ахтырского раскрыта проблема научного обоснования принципов и инструментов управленческого воздействия, обеспечивающих формирование и развитие ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений в профессиональной деятельности с детьми, что позволяет уточнить некоторые пункты новизны этого исследования.

Область исследования соответствует номенклатуре специальностей ВАК РФ 22.00.08 – Социология управления:

- пункт 6 «Факторы, детерминирующие управленческое поведение индивидов в социальных структурах и организациях»;
- пункт 9 «Содержание, функции и структура культуры управления. Влияние управленческой культуры на реальное поведение людей»;
- пункт 23 «Проблема стилей, мотивации и участия в управлении»;
- пункт 24 «Ценности, мотивы и ориентации личности в системе управления».

В работе имеются отдельные недостатки и дискуссионные моменты. Отметим особо лишь некоторые из них:

**1.** Поскольку в диссертации речь идет о развитии трудовой мотивации педагогических работников государственных учреждений для детей-сирот и детей, то желательно в будущем дополнить результаты представленного исследования и данными опросов бакалавриантов и магистрантов высших учебных заведений, обучающихся по соответствующим направлениям.

**2.** Имея в виду, что контент-анализ представляет собой специальную технику для анализа содержания текстов и имеет в основном два вида, во Введении необходимо было указать, какой собственно вид контент-анализа применил автор, чтобы иметь более полные суждения о логической модели предмета анализа.

**3.** Учитывая научно-практическую значимость проблемы и потребность в проведении повторных и сравнительных исследований в методическом отношении важно было все-таки более полно отразить и

программу социологического исследования. Необходимо было более подробно привести сведения, характеризующую выборку, единицы и способы отбора в нее, также важно было охарактеризовать способы отбора экспертов.

4. К числу теоретических основ диссертационного исследования автор во Введении обозначил двухфакторную теорию Ф. Герцберга, поэтому хотелось бы более подробного освещения того, что автор в своем исследовании относит к гигиеническим факторам, а что – к мотиваторам?

5. Так как пандемия укоренилась на глобальном уровне, хотелось бы узнать авторский прогноз относительно того, как пандемия может повлиять на социальный механизм формирования ценностно-мотивационных смыслов в деятельности педагогических работников сиротских учреждений?

Отмеченные недостатки не снижают общего положительного впечатления от диссертационного исследования в целом, которое является завершённой научной работой, выполненной на достаточно высоком уровне с грамотным использованием социологических данных авторского социологического исследования.

## **5. Значимость для науки и практической деятельности полученных автором диссертации результатов**

Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в конкретизации социологических знаний об особенностях трудовой мотивации, принципах и методах управленческого воздействия на ценностно-мотивационные смыслы в профессиональной деятельности педагогических работников сиротских учреждений.

Значима в теоретическом отношении и авторская интерпретация ценностно-мотивационных смыслов как регулятора профессионального и социального поведения.

В методическом отношении представляет интерес методика автора, позволяющая диагностировать иерархическую систему мотивационных смыслов, факторы демотивации, уровень удовлетворённости педагогических работников сиротских учреждений принадлежащих к различным профессионально-квалификационным группам

Научные результаты, достигнутые автором, применимы в качестве основы для дальнейших повторных и сравнительных социологических исследований формирования мотивации педагогических работников учреждений для детей-сирот как особой социально-профессиональной группы.



Материалы диссертации могут использоваться при разработке учебных дисциплин «Социология управления», «Технологии социального управления», других обязательных и по выбору дисциплин для бакалавриантов, магистрантов и аспирантов высших учебных заведений.

Практическое значение полученных А. А. Ахтырским выводов, результатов, обобщений, а также рекомендаций диссертационного исследования заключается в том, что они могут быть использованы в качестве принципов дальнейшего теоретического и прикладного социологического анализа инструментов и механизма управленческого воздействия на формирование мотивации деятельности различных групп педагогических работников в сфере образования, мониторинга этой сферы, а также в качестве основы для разработки соответствующих социальных программ в деятельности органов государственного и муниципального управления.

Основные положения диссертации, ее выводы и рекомендации в достаточной степени апробированы, обсуждены на научных и научно-практических конференциях.

По теме диссертации опубликовано 9 научных работ (в том числе 3 статьи в ведущих рецензируемых научных журналах перечня ВАК) и 1 учебно-методическая публикация (практикум), общим объемом 16 п.л.

## **5. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней**

Диссертационная работа Ахтырского Андрея Александровича является самостоятельной, завершенной научной работой, которая выполнена на актуальную тему, отличается новизной и практической значимостью, основывается на эмпирическом материале.

Автореферат и публикации соискателя в полной степени отражают ее существенные выводы, рекомендации, положения. Автореферат полностью отражает содержание диссертации. Список опубликованных работ соответствует требованиям ВАК при Министерстве образования и науки РФ.

Диссертационное исследование Ахтырского Андрея Александровича «Процесс развития трудовой мотивации педагогических работников государственных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» является выполненной на профессиональном уровне научно-квалификационной работой, в которой содержится решение комплексной задачи исследования. Диссертационное исследование Ахтырского Андрея Александровича соответствует паспорту научной

специальности 22.00.08 – «Социология управления» и квалификационным требованиям п. 9, 10, 11, 12 и 14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020) № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. Совокупность теоретических положений диссертационного исследования можно квалифицировать как научное достижение, что является в соответствии с «Положением о присуждении ученых степеней» ВАК РФ достаточным основанием для присуждения Ахтырскому Андрею Александровичу ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры социального управления и планирования Санкт-Петербургского государственного университета («04» декабря 2020 года, протокол № 3).

Присутствовало на заседании кафедры 5 человек, в обсуждении приняли участие 5.

Результаты голосования: «за» – 5 чел., «против» – нет, «воздержалось» – нет.

Отзыв подготовила Денисова Юлия Валерьевна, кандидат социологических наук (22.00.08 – социология управления), доцент кафедры социального управления и планирования Санкт-Петербургского государственного университета.

Председательствующий на заседании  
Кафедры социального управления и планирования  
доцент Кафедры социального управления и  
планирования Санкт-Петербургского  
государственного университета



Ю.В. Денисова



Подпись руки	
Ю.В. Денисовой	
УДОСТОВЕРЯЮ	
специалист по кадрам	И.И. Емельянов
04. 12	20 20