

## ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию  
РЯБКОВОЙ ЛЮДМИЛЫ АНАТОЛЬЕВНЫ «ЦЕННОСТНЫЕ  
ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА»,  
представленную на соискание степени кандидата социологических наук  
по специальности 22.00.06 — Социология культуры

Современному периоду развития глобального социума в целом и российского, в частности, свойственны радикальные преобразования в различных сферах, что есть следствие технологической революции, противоречивости разнообразных процессов, особенностей общественных трансформаций, определяющих все мировые процессы. В том числе, трансформации наблюдаются и в системе ценностного самосознания, а масштабность происходящих перемен определяет их существенное воздействие на формирование ценностных ориентаций личности. Капитализация российского общества негативно отразилась на ментальности молодежи. В качестве приоритетных для значительной ее части стали меркантильные ценности, обусловившие стремление к материальному благосостоянию, так называемой “успешности”, которые достигаются любыми средствами. В этой связи становятся наиболее важными проблемы формирования истинных ценностей, детерминирующих самоопределение, самоактуализацию и значимость личности нового века. Всё вышеизложенное предполагает концептуально иной подход и обновление содержания понятий «карьера», «карьерный рост».

Актуальность темы обусловлена глубиной анализа предмета исследования таких важных социологических, философских, культурологических категорий как ценностные ориентации личности, карьера, карьерные стратегии. Так, автор исследования излагает основополагающий тезис о том, что «Принятие личностью каждого решения в карьере обосновывается прежде всего системой её ценностных ориентаций, сбалансированность которой дает возможность исключить внутрличностные конфликты, способствующие деградации человека как профессионала. Всё это актуализирует необходимость исследовать влияние ценностных ориентаций на принятие решений при достижении любых целей в карьере и воздействие карьерного роста на трансформацию ценностных ориентаций” (с.4 диссертации).

Таким образом, важность темы диссертации несомненна, так как недостаточно изучены аспекты взаимодействия ценностных ориентаций и процесса карьерного роста. Всё вышеизложенное определяет актуальность проблематики - выявления роли ценностных ориентаций как регуляторов карьеры и индикаторов результативности способов карьерного роста личности.

Научная новизна диссертации складывается из ряда взаимосвязанных аспектов: использованы инструменты математического моделирования, с помощью которого ... возможно формализовать личностные характеристики, руководить процессом выбора стратегии карьерного роста и её реализации. Так, применение автором данного инструментария в моделировании взаимосвязей ценностных ориентаций и карьерного роста аргументировано динамикой научного и социокультурного процессов, что определило достоверность описания и точность выводов исследования. Обратная связь — воздействие карьеры на трансформацию ценностных ориентаций - также, обусловило фактор научной новизны как компонент гипотезы исследования.

Следовательно, научная новизна диссертации определяется ее целью, задачами и полученными результатами. Объектом исследования является карьерный рост как основа профессионального самоопределения личности. Предметом выбраны трансформации ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста. Целью диссертации автор определила разработку моделей трансформации ценностных ориентаций в процессе карьерного роста. Задачи: выявление закономерностей трансформаций ценностных ориентаций; уточнение дефиниций категорий "карьера", "карьерный рост", "карьерная стратегия"; раскрытие содержания карьерного роста и взаимосвязи с ценностными ориентациями личности; разработка методологии и методики социологического исследования ценностных ориентаций; выявление специфики развития ценностных ориентаций в процессе реализации личностных стратегий карьерного роста; определение воздействия ценностных ориентаций личности на трудовую социализацию и карьерную динамику; разработка модели трансформаций ценностных ориентаций на разных этапах карьеры, создание механизмов реализации моделей.

В первой главе «Теоретико-методологические аспекты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста» автор определяет содержание объекта исследования, проводя анализ категорий «ценностные ориентации личности» и «карьерный рост» и выявляя их

взаимообусловленность. Автором представлена трактовка основных подходов к детерминации термина «ценности», ключевых теорий классификации и ранжирования ценностей. Проводя анализ научных исследований, диссертант приходит к выводу, что «система ценностей, которая зависит как от исторических, так и от настоящих условий развития общества, и по этой причине претерпевающая изменения, отражает потребности общества и определяет цели в жизни» (стр.22).

Установив и изложив основы общественных ценностей, диссертант подвергает анализу систему ценностных ориентаций, указывая на взаимозависимость последних и ценностей. Систематизировав научное знание о ценностных ориентациях личности, об этапах их формирования, о возможных ориентационных коллизиях, автор акцентирует внимание на том, как каждая из функций ценностных ориентаций может проявляться на этапах карьерного роста. В итоге аргументированно доказано, что ценностные ориентации определяют успешность трудовой социализации личности. Результатом применения автором фундаментальной теории М. Рокича к системному исследованию карьеры становится следующий вывод: если «ценностные ориентации структурированы с доминированием терминальных ориентаций, причем среди терминальных ориентаций присутствует труд, то такая личность отличается профессиональной активностью, эффективной деятельностью, компетентностью, конкурентно-ориентированностью, устойчивым положением на рынке труда, умением ставить конкретные цели и уверенно их достигать» (стр. 30-31).

Далее изложен аналитический обзор исторических, современных представлений и подходов к концепции формирования карьеры, к моделированию карьерного роста. Автор отмечает, что отечественная наука менее опытна в изучении «карьеры», указывая возможной причиной этого идеологию советского периода. Анализ работ отечественных и зарубежных авторов позволил диссертанту отметить отличия западных концепций от отечественных, которые заключаются в смысловой нагрузке термина «карьера». Ключевое отличие, по мнению автора, заключается в том, кто должен управлять карьерой.

Затем в соответствии с логикой и задачами исследования диссертант актуализирует понятия «карьерера» и «карьерный рост», разделяя их, присваивая «карьерному росту» (в отличие от «карьеры») характер движения. В дефиницию «карьерного роста» автор вводит связь термина с ценностными ориентациями; связь со служебной, социальной и духовной

видами иерархии; возможность как горизонтальных, так и нисходящих вертикальных движений. Раскрыв действие функций карьерного роста на ценностные ориентации личности, автор предлагает вариант классификации функций карьерного роста, который учитывает субъект и характер воздействия результата развития карьеры.

Далее диссертант, обращаясь к аналитике карьерной периодизации, разрабатывает этапы карьерного развития с порядком их прохождения и аргументированно доказывает преимущество данной схемы перед существующими теориями.

Кроме того, рассматриваются трансформации ценностных ориентаций на определённых этапах карьеры, какие ценностные коллизии могут возникать в условиях трудовой социализации. Автор доказывает, что ценностно-ориентационные конфликты могут возникнуть на любом этапе карьеры и приходит к выводу, что для личности, которая имеет карьерные планы, «нецелесообразно пренебрегать контролем над процессом развития ценностных ориентаций» (стр.60). В связи с этим диссертант обращается к категории «карьерная стратегия», интерпретируя данную дефиницию как способ профессиональной самореализации. Рассматривая термин «карьерная стратегия», диссертант называет её «стержнем рационализации трудового поведения, каналом трансляции ценностных ориентаций» (стр.69). В выводах идет речь о взаимовлиянии ценностных ориентаций и карьерного роста, о важности формирования карьеры с учетом ценностных ориентаций. Также акцентируется внимание на том, что трансформация ценностных ориентаций, карьерный рост, трудовая социализация являются процессами, сложными для планирования. Этим автор обосновывает эффективность включения в процесс планирования не только личности, но и работодателя, и результатов научных исследований.

Во второй главе «Развитие ценностных ориентаций в процессе карьерного роста (на примере населения города Тюмени)» обозначены объект, предмет, цель и задачи социологического исследования, определены генеральная совокупность и объём выборки. Автором представлена обоснованная программа социологического исследования, аргументировано выделение основных блоков анкеты: ценностные ориентации, карьера, влияния ценностных ориентаций на карьерный рост, трансформация ценностных ориентаций в процессе карьерного роста, социально-демографические показатели. Анкетный опрос проведен в три этапа среди 1143 респондентов. Целевой аудиторией опроса стали работающие, люди,

находящиеся в поиске работы, а также студенты города Тюмени. В качестве статистического инструмента обработки данных исследователем выбран кластерный анализ. По результатам эмпирического исследования диссертантом обозначены 8 кластеров работающих респондентов, 7 кластеров студентов и 4 кластера безработных, дана их сравнительная характеристика. Далее проанализированы ценностные ориентации ключевых кластеров исследования. Результаты социологического опроса среди работающих позволили автору выявить, что у активных членов общества система ценностных ориентаций насыщена и иерархично структурирована, функционирует без коллизий, что является следствием первого года работы респондентов (стр.92-93).

По результатам анкетирования студентов автор обосновывает тот факт, что ценностные ориентации студентов не только выполняют функцию индикатора удовлетворенности настоящим положением и процессом обучения, но и демонстрируют заинтересованность к наиболее важным видам деятельности, определяют профессиональные цели и способы их достижения. Сделан доказательный вывод о том, что «студенты мало знакомы с профессиональными обязанностями, с действительным процессом производства и сферой труда специалистов» (с.102). Выявленное обстоятельство позволило диссертанту заключить, что такая ситуация может предопределить ценностно-ориентационный конфликт при трудоустройстве или при поиске работы. Результаты третьего этапа исследования (среди безработных) позволили автору увидеть в процессах развития ценностных ориентаций гендерный аспект (с.104). В частности, автор приводит доказательства того, что система ценностных ориентаций женщин более устойчива.

В третьем параграфе разработаны шесть авторских моделей развития ценностных ориентаций в карьерном росте и механизмы их реализации для разных социальных групп, что является безусловной новизной диссертационной работы. Реализация каждой модели определяется карьерным положением и целью личности. Описывая модели, автор часто использует схемы, таблицы, рисунки, которые выполняют важную объяснительную функцию и придают работе конкретность и чёткость. Разработанные модели, безусловно, носят практический характер и чётко показывают, какие ценностные ориентации развиваются в результате реализации конкретных личностных карьерных стратегий. Помимо этого, модели демонстрируют, какие ценностные ориентации способствуют карьерному росту.

Особо следует отметить, что модели, имея математический фундамент, дают однозначные ответы, например, «модель оптимального использования ресурсов» определяет, сколько раз повторять карьерную стратегию, чтобы усовершенствовалась вся система ценностных ориентаций. В итоге, математический подход к решению проблемы расширил возможности для анализа, позволил классифицировать ценностные ориентации (рис. 2.3.10), стратегии карьерного роста (табл. 2.3.24), дал возможность увидеть перспективы развития системы ценностных ориентаций обозначенных кластеров (табл. 2.3.26-2.3.30). При моделировании учтены все результаты теоретического анализа, выполненного в первой главе. Важным стали и разработанные модели, и предложенные механизмы их реализации, которые позволят самостоятельной личности использовать индивидуальный подход к планированию карьерного роста. Достоверность результатов проведенного анализа, теоретическую и практическую обоснованность основных выводов и положений диссертационной работы обеспечили методы исследования.

В целом, стоит подчеркнуть, что диссертанту удалось научно обосновать и доказать свою исследовательскую позицию о взаимовлиянии ценностных ориентаций и карьерного роста, о возможности сознательного подхода в определении карьерной траектории, о вероятности уменьшения и минимизации ценностно-ориентационных конфликтов.

Вместе с тем, общая оценка достоинств диссертационной работы не означает отсутствия в ней недостатков. К ним следует отнести следующее:

Во-первых, в теоретической части работы не хватает чёткости обоснования ключевых категорий терминологического аппарата, а именно, следующих: «система ценностных ориентаций», «ядро ценностно-ориентационной системы», «взаимозаменяемые ценностные ориентации», «менее значимые ценностные ориентации», которые часто фигурируют в обеих главах.

Во-вторых, предложенные автором этапы карьерного роста учитывают лишь возможность профессионального роста, в то время как авторская трактовка термина «карьерный рост» рассматривается шире и предполагает развитие по личностной, духовной, социальной траектории.

В-третьих, не совсем оправдано создание модели идентификации связей, а именно определение одиночных связей между карьерными стратегиями и ориентациями, если система ценностных ориентаций – это сложная система, элементы которой тесно связаны между собой. В связи с этим результаты,

отраженные в данной модели, вызывают сомнение. Почему ориентация «активность и труд» курирует стратегию «действие по формуле «максимум дохода ценой максимума труда», в то время как за ориентацией материальных благ остаётся руководство стратегией «любовь к своему делу, выполнение обязанностей, усердная работа без дополнительных целей» (табл. 2.3.13). Данные выводы представляются нелогичными, что требует анализа и объяснения.

В-четвёртых, в первой главе автор указывает на недостатки многих существующих моделей организации карьеры (отсутствие у человека желания, свободного времени, образования, денег). Авторские механизмы реализации моделей, представленных во второй главе, также, на наш взгляд, могут иметь некоторые из указанных недостатков, так как требуют от личности времени и самостоятельного подхода.

Тем не менее, вышеизложенные замечания не снижают качества данной работы, и полученные результаты позволяют дать положительную оценку диссертационному исследованию, которое логически хорошо структурировано, содержит концептуально проанализированные основные используемые понятия, при этом, автор формулирует и уточняет используемый понятийный аппарат, что раскрывается в анализе подходов и формулировок, данных отечественными и зарубежными учёными. Положения, выносимые на защиту, аргументированы в теоретической части работы и обоснованы материалами эмпирического исследования. Работа выполнена на должном научном теоретическом уровне, соответствующем требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Новые результаты, полученные лично автором, имеют существенное значение, безусловны и неоспоримы.

Таким образом, контенту диссертационной работы свойственна взаимосвязанность аспектов и важнейшая проблематика. Несомненное достоинство исследования, новизна и инновационность представлены в разработанных прикладных моделях. Разнообразие применяемых методов, исчерпывающая информационная база помогли в решении теоретических и практических задач.

Давая оценку диссертации, следует подчеркнуть, что ее содержание отражено в обширном эмпирическом материале и разнообразных формах его анализа. Необходимо отметить глубину анализа, эффективную разработку программы и инструментария социологического исследования, содержательные результаты, что соответствует требованиям ВАК

Российской Федерации. Таким образом, можно сделать вывод о вкладе диссертанта в социологию культуры и дать в целом положительную оценку диссертационному исследованию, его теоретической и практической значимости.

Содержание автореферата и публикации автора полностью соответствуют основным положениям и выводам диссертационного исследования. Данные идеи и результаты апробированы в ряде научных изданий, отражены в авторских публикациях, в том числе из списка ВАК, и изложены на международных научно-практических конференциях.

Диссертация Рябковой Людмилы Анатольевны является законченным самостоятельным научно-квалификационным трудом и соответствует требованиям п.9 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 года №842.

Рябкова Людмила Анатольевна, представившая диссертационную работу на тему «Ценностные ориентации личности в процессе карьерного роста», заслуживает присвоения учёной степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.06 – Социология культуры.

Официальный оппонент:



Кононова Татьяна Михайловна,  
доктор социологических наук,  
доцент, заведующая кафедрой  
иностранных языков  
ФГБОУ ВО «Тюменский государственный  
институт культуры»  
625003, г. Тюмень, ул. Республики, 19.

телефон: +7 3452 297980

vista304@gmail.com

Согласна на дальнейшую

обработку моих персональных данных.



Подпись	<u>Т. М. Кононовой</u>
<b>ЗАВЕРЯЮ</b>	
Учёный секретарь Учёного совета Федерального государственного института культуры	
<u>Сулкарнаева Г. И.</u>	
20 19 г.	



**СПИСОК**  
опубликованных учебных изданий и научных трудов соискателя  
Кононовой Татьяны Михайловны

№ п/п	Наименование, вид работы	Форма работы	Выходные данные	Объем в п.л.	Соавторы
<i>Научные работы</i>					
1.	Личность XXI века: социологическая концепция формирования. Культура, творчество, интеллект личности: междисциплинарный дискурс (монография)		Германия, Саарбрюккен : LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG, 2011. – 269.	16,8	
2.	Формирование ценностных ориентаций личности как способ и условие сохранения экологии информационного пространства (статья)	Печ.	Материалы международной научной конференции «Экология языка на перекрестке наук». Изд-во Тюменского государственного университета, 2011 г.	0,3	Махортова Н.Р.
3.	Гендерный подход к типологизации личности (статья)	Электр.	// Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии Сборник научных трудов. Тюмень, 2014. С. 237-242. – URL <a href="http://elibrary.ru/item.asp?id=23227274">http://elibrary.ru/item.asp?id=23227274</a>	0,4	
4.	Содержание молодежной политики как фактор формирования ценностных ориентаций в процессе социализации личности (научная статья)	Электр.	// Современные проблемы науки и образования. 2015. - №2. – С. 681. – URL <a href="http://elibrary.ru/item.asp?id=24921547">http://elibrary.ru/item.asp?id=24921547</a>	0,3	Плугарь О.А., Горева О.М., Ситева С.С.
5.	Молодежь как социальная группа: определение, социально-демографические характеристики и перспективные направления исследования (научная статья)	Электр.	// Современные проблемы науки и образования. 2015. - №2. – С. 674. – URL <a href="http://elibrary.ru/item.asp?id=24921540">http://elibrary.ru/item.asp?id=24921540</a>	0,3	Плугарь О.А., Горева О.М.
6.	Система высшего образования как сфера формирования ценностных ориентаций молодежи (научная статья)	Электр.	// Современные проблемы науки и образования. 2015. – № 2. С. 654. – URL <a href="http://elibrary.ru/item.asp?id=24123487">http://elibrary.ru/item.asp?id=24123487</a>	0,3	Горева О.М., Ситева С.С.
7.	Лингвокультурная	Электр.	// Современные проблемы	0,3	Горева О.М.,

	компетентность личности как фактор информационной безопасности социума (научная статья)		науки и образования. 2015. – № 1-2. – С. 203. – URL <a href="http://elibrary.ru/item.asp?id=2366243">http://elibrary.ru/item.asp?id=2366243</a>		Басуева Н. Ю.
8.	Роль гуманизации образования в формировании личности новой эпохи (научная статья)	Электр.	// Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ (СНГ-2015) : материалы ежегодной Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. О. М. Барбаков, Ю. А. Зобнин. 2015. – С. 249-254. – URL <a href="http://elibrary.ru/item.asp?id=24198746">http://elibrary.ru/item.asp?id=24198746</a>	0,4	Горева О.М.
9.	Information and communication space as the modern civilization context: research article (статья)	Печ.	// Life Science Journal. – 2015. – 12 (1s). – P. 18–20.	0,3	Goreva O. M.
10.	Новый универсализм.– Тюмень, РИЦ ТГИК, 2015.– 144 с. (монография)	Печ.	Захарова, Л.Н., Кононова Т.М. Новый универсализм : мононография / Л.Н. Захарова, Т.М. Кононова. – Тюмень ТГИК, 2015. – 144 с. ISBN 978-5-91804-070-6	8,37	Захарова Л.Н.
11.	Формирование лингвокультурной компетентности личности как условие общественной информационной безопасности (глава в книге)	Электр.	/ Т.М. Кононова, О.М. Горева // Культура и антикультура : теория и практика: коллективная монография / Под. ред. Захаровой Л.Н., Шабатура Л.Н.– Тюмень: Изд-во Тюменского государственного нефтегазового университета, 2015 .– Гл. 21.– С. 110-113.	0,3	Горева О.М.
12.	Социальные и межкультурные функции языка в контексте современных миграционных процессов	Печ.	//Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2016. № 4. С. 79-82. - URL	0,3	Горева, О.М, Соколов А.Н., Ситева С.С.

			<a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=27638941">https://elibrary.ru/item.asp?id=27638941</a>		
13.	Категория «пространство ценностей»: к постановке проблемы	Печ.	// Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2017. № 4. С. 47-51. – URL <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=32297344">https://elibrary.ru/item.asp?id=32297344</a>	0,3	Капеко М.А., Соколов А.Н.
14.	Концепт "личность": междисциплинарный подход	Печ.	// Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права. Материалы Международного научного семинара. 2017. С. 311-313. – URL <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=29950968">https://elibrary.ru/item.asp?id=29950968</a>	0,3	Соколов А.Н., Горева О.М., Ситева С.С.
15.	Гендерная дифференциация процесса социализации личности в семье	Печ.	// Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права материалы Международного научного семинара. 2017. С. 328-331. – URL <a href="https://elibrary.ru/item.asp?id=29950974">https://elibrary.ru/item.asp?id=29950974</a>	0,3	Березовский Б.К
16.	Межкультурная коммуникация как фактор инкультурации личности	Печ.	Т.М. Кононова, В.С. Ваганова // Вестник Тюменского государственного института культуры ; материалы IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Социум. Культура. Личность. Досуг» - Тюмень ТГИК 2018. – С. 56-59	0,3	Ваганова В.С.
17.	Flash Mob in the Context of Social and Cultural Space	Печ.	// The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences (EpSBS). – 2018. – No 2 (84). – P. 707–713.	0,3	Lazareva O., Goreva O., Zakharova L.
18.	Education as Universal Tendency	Печ.	// The European Proceedings of	0,3	Lazareva O,

	of the Present		Social & Behavioural Sciences (EpSBS – 2018. – P. 714-718.		Goreva.O, Sokolov A
19.	Space Of Values As Factor For Well-Being Of Society	Печ.	// The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences (EpSBS). – 2018 – No:85 P. 688-694.	0,3	Zakharova L, Lazareva, O Goreva O

Соискатель

*Коконова*  
(подпись)

Коконова Т.М.

Список верен:

Заведующий кафедрой  
(руководитель подразделения,  
организации)

*Коконова*  
(подпись)

Коконова Т.М.

Ученый секретарь  
совета учреждения

*Г.И.*  
(подпись)

Сулкарнаева Г.И.  
(инициалы, фамилия)

