

**Отзыв официального оппонента Г.Е. Зборовского
на диссертацию Л.А. Рябковой «Ценностные ориентации личности
в процессе карьерного роста», представленную на соискание ученой
степени кандидата социологических наук по специальности
22.00.06 – Социология культуры**

Диссертация Л.А. Рябковой написана на актуальную тему. Проблема карьерного роста личности привлекает особое внимание социологов в последние годы. От степени успешности решения этой проблемы зависит во многом и развитие личности, и экономическое продвижение общества. Поэтому поиск путей, моделей и механизмов карьерного роста, тесно связанного с ним профессионального самоопределения личности требует серьёзных социологических исследований.

Л.А. Рябкова нашла свой путь в этих исследованиях, связав их с анализом ценностных ориентаций личности как важного фактора, влияющего на осуществление ее карьерного роста. Она обратила внимание на трансформацию ценностных ориентаций, которая, с одной стороны, влияет на карьерный рост личности, с другой – сама является следствием его изменений. Подчеркивая трансформационные аспекты проблемы ценностных ориентаций, диссертант выявляет диалектику процессов их взаимосвязи с проблематикой карьерного роста.

Особенность рассматриваемой диссертации состоит также в том, что в исследовательскую ситуацию включается еще одна тесно сопряженная с карьерным ростом проблема – трудовой социализации личности. Ее анализ усиливает актуальность всей работы в целом. В плане трактовки актуальности работы следует отметить не так часто встречающееся в кандидатских диссертациях использование инструментов математического моделирования, с помощью которых автор формализует личностные характеристики, рассматривает проблемы кластеризации и т.д.

Несмотря на то, что проблема карьерного роста личности и различных социальных групп неоднократно ставилась раньше и исследовалась в рамках социологической науки, прежде всего социологии труда, автор диссертационной работы находит свое место в обозначенном ею исследовательском поле. Это место она определяет через новизну диссертационного исследования.

Отмечу такие характеристики новизны, как выявление специфики функционирования ценностных ориентаций на определенных этапах карьерного роста, постоянное подчеркивание ценностно-ориентационных конфликтов на этих этапах карьеры, обнаружение несоответствия ценностных ориентаций карьерным целям и методам их достижения. Среди позиций новизны следует назвать категориальные уточнения таких базовых для диссертанта понятий, как «карьера», «карьерный рост», «карьерная стратегия». Приводимые уточнения сводятся к использованию для этой цели связи названных понятий с ценностными ориентациями.

С учетом такого аспекта новизны следует рассматривать и разработку моделей взаимовлияния ценностных ориентаций и карьерного роста, в которых (моделях) учитываются цели, возможности личности и инструменты контроля реализации ценностных ориентаций на разных этапах карьеры. Говоря о новизне диссертации, нужно отметить стремление автора определить эффективные ценностные ориентации в карьере, позволяющие направлять личность, по мере необходимости, на изменение состава ядра ценностно-ориентационной системы.

Среди положений, выносимых на защиту, я бы отметил следующие.

1. Ценностные ориентации не только определяют цель, начальные условия и ограничения для реализации личностных карьерных устремлений, но и сами трансформируются в зависимости от событий в карьере.
2. Карьерный рост влияет на трансформации ценностных ориентаций, выполняя различные по своей направленности функции. Среди последних автор характеризует как позитивные, так и негативные (она их называет деструктивными) функции.
3. Диссертант предлагает рассматривать в качестве этапов карьеры выбор профессии, первичное обучение профессии, поиск работы, поступление на работу, профессиональное образование, профессиональное обучение, регрессию, поддержку профессиональных способностей, увольнение, уход на пенсию.
4. Каналом трансляции ценностных ориентаций на этапах карьеры является карьерная стратегия, которая как динамическая и регулируемая система представлений личности о способе профессиональной самореализации ориентирует и направляет процесс принятия решений в соответствии с ценностными ориентациями на каждом этапе трудовой деятельности.

Ряд положений, вынесенных автором на защиту, относится к проблемам моделирования процессов трансформации ценностных ориентаций в карьерном росте. Я остановлюсь на них чуть дальше. Сейчас же вступлю в полемику с Л.А. Рябковой по поводу некоторых вынесенных на защиту положений, которые касаются этапов карьеры и карьерных стратегий. Хочу специально подчеркнуть: защита диссертации – это процесс полемики, дискуссии, что не всегда означает критику позиции диссертанта.

Можно ли названное выше (поиск работы, поступление на работу, увольнение, уход на пенсию и т.д.) считать этапами карьеры? Полагаю, что нет, особенно с учетом того содержания, которое вкладывает диссертант в понятие карьеры. На самом деле то, что автор называет этапами карьеры, реально выступает как этапы профессиональной деятельности. Что касается карьеры, то позиция автора на этот счет излагается на стр. 39. В частности, она пишет: «...карьера определяется через призму предстоящих событий на трудовом этапе социализации личности, или, с ретроспективной точки зрения, как результат трудового поведения человека».

По сути дела, в диссертации карьера отождествляется с процессом профессиональной деятельности человека без ее, фигурально выражаясь, взлетов и падений. Сам же карьерный рост рассматривается как частный

случай карьеры. Но в реальной жизни так не бывает, профессиональная деятельность всегда связана с какими-то изменениями, которые так или иначе в ней происходят. Поэтому попытка диссертанта отделить карьеру от карьерного роста (или падения) и рассматривать этапы карьеры и этапы карьерного роста как разные, несовпадающие представляется неубедительной. Стало быть, то, что автор называет этапами карьеры, на самом деле является не ими, а этапами начала, продолжения и завершения трудовой деятельности. Выделение же этапов карьеры предполагает иное структурирование профессиональной деятельности, связанное с понятием карьерной стратегии. А ее вряд ли правильно сводить только к системе представлений личности о способе профессиональной самореализации, как это делает диссертант (стр. 11). Это еще и даже в первую очередь система деятельности личности, направленная на реализацию ее определенных ценностных ориентаций.

Давая общую характеристику диссертационной работы Л.А. Рябковой, отмечу ряд иных ее достоинств, помимо названных выше и касающихся научной новизны и положений, выносимых на защиту. Автор стремится к органичному сочетанию теоретической и эмпирической составляющей диссертационной работы, хотя далеко не всегда это удается сделать. Все-таки первая глава работы является преимущественно теоретической, включающей в себя ряд методологических положений. Вторая же глава – исключительно эмпирическая. Она содержит изложение методики и показ инструментов исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста. Помимо этого, конечно же, в главе сосредоточен анализ всего эмпирического материала.

Проблема, которая стояла перед автором, состояла в том, чтобы найти разумное сочетание, с одной стороны, анализа личности, ее карьеры и таких элементов этой карьеры, как карьерный рост, карьерная стратегия, с другой стороны – рассмотрения ценностных ориентаций различных социальных групп в процессе формирования карьеры. Если же учесть, что тремя социальными группами, изучаемыми диссертантом, были работающие, студенты и безработные г. Тюмени, становятся понятными трудности, с которыми столкнулась Л.А. Рябкова. Чтобы говорить о формировании карьеры и карьерном росте безработных, нужно обладать немалой научной фантазией. Поэтому не случайно та часть эмпирического материала, которая касается безработных, их ценностных ориентаций, выглядит, мягко говоря, неубедительно. В этом случае можно было бы поставить вопрос о неуспешности карьеры данной социальной группы и ее связи с неэффективными ценностными ориентациями.

Основным методическим инструментом, использованным автором для сочетания таких объектов анализа, как личность и группа, стал метод дифференциации всей совокупности респондентов на кластеры. В использовании этого метода кластеризации есть как позитивные, так и весьма спорные моменты, о которых чуть дальше будет специально сказано.

Пока же сделаем общий положительный вывод о диссертационной работе, в которой содержатся все необходимые компоненты научного исследования. Есть концептуальная линия, есть эмпирические исследования, основанные на авторской методике и направленные на ее разработку и обоснования, есть анализ обширной литературы, есть аргументированные выводы, есть соответствие паспорту научной специальности.

Наряду с достоинствами, работе присущи и недостатки. Некоторые из них имеют теоретико-методологический характер. Начну с новизны. Выше я в целом положительно ее оценил, но один из пунктов вызывает непонимание и вследствие этого несогласие с ним. На стр. 10 в п. 4 автор пишет: «Определены эффективные ценностные ориентации в карьере, позволяющие ориентировать личность, стремящуюся изменить состав ядра ценностно-ориентационной системы, детерминирована зависимость трансформации ценностных ориентаций от продолжительности работы в одной должности, на одном предприятии, что позволяет остановить деградацию ценностных ориентаций при медленном карьерном росте». Как это может быть? Кто или что детерминирует названную зависимость? Что же касается термина «деградация ценностных ориентаций», то он, на наш взгляд, абсолютно не приемлем, хотя бы вследствие того, что не ясен его социологический смысл.

В качестве существенного недостатка работы отмечу отсутствие строгости в использовании основных понятий работы. Выше я уже говорил о понятиях карьеры, карьерного роста, профессиональной деятельности. Добавлю, что часто смешиваются либо не разграничиваются понятия ценностей и ценностных ориентаций. Типичный пример – на стр. 67, где автор говорит то о ценностях, то о ценностных ориентациях применительно к основным агентам социализации, в качестве которых Л.А. Рябкова называет семью, образование, культуру, науку. При этом ценности для диссертанта являются «не личностной, а общественной характеристикой, базисом развития общества». Как же быть тогда с ценностным миром личности, который давно является предметом научного, в том числе социологического исследования?

Одно из самых моих существенных замечаний – неясность адресата диссертационной работы. Для кого она написана, к кому все время обращается ее автор? Порой вызывают просто раздражение советы и рекомендации диссертанта. Приведу примеры, которых множество. На стр. 56 читаем: «Поэтому эффективнее в первую очередь выбрать будущую профессию, а потом уровень получаемого образования». Кому это адресовано? На стр. 115 написано: «По результатам моделирования рекомендовано в целях модернизации или минимизации деградации ценностных ориентаций прибегать к иным стратегиям, нежели выбрало большинство респондентов». Кому это рекомендовано? При этом я уже не задаю вопрос, что значит модернизация или минимизация деградации ценностных ориентаций.

Временами складывается впечатление, что для автора ценностная ориентация – это вещь, которую можно трансформировать, как угодно, на которую можно прямо и непосредственно влиять, меняя ее в нужном направлении. Это абсолютно не так и противоречит теориям ценностных ориентаций, разработанным в социологии и социальной психологии (Б.Г. Ананьев, Д.Н. Узнадзе, В.А. Ядов). На самом деле, реально, как феномен личности ценностная ориентация складывается (формируется) у нее как направленность ее сознания на осуществление конкретной деятельности в соответствии с теми или иными ценностями – нравственными, поведенческими и др. Применительно к исследованию Л.А. Рябковой это ценности профессионально-трудовой деятельности, карьеры в ней, достижительности, карьерного успеха. При этом они регулируют, как и потребности и интересы, мотивацию самой деятельности. Личность реализует свои ценностные ориентации не прямо, как это было доказано упомянутыми выше учеными, а через формирующуюся в зависимости от многих объективных и субъективных факторов мотивацию. Кроме того, ценностные ориентации личности тесно сопряжены с ценностными ориентациями социальной группы, в которую она включена объективно либо включает себя сама.

К сожалению, все эти положения теории ценностной ориентации в диссертации не были использованы. Отсюда и жесткое, ригористичное отношение к ценностным ориентациям, на которые можно, по мнению диссертанта, влиять прямо, указывая личности, как ей поступать в соответствии с разработанными Л.А. Рябковой моделями и стратегиями карьерного поведения, чтобы добиваться карьерного успеха.

В связи с этим вызывают серьезное непонимание и несогласие рекомендации диссертанта об эффективном повторении до 10 раз особых поручений руководства (стр. 120–121), и далее: «Для развития ориентаций активности и труда, свободы, стабильности, удобства и комфорта следует дополнительно реализовать данную стратегию 11–20 раз». Через абзац читаем: «При реализации «действий по формуле «максимум дохода ценой максимума труда» до 20 раз положительным трансформациям подвергаются ценностные ориентации личностного развития и материальных благ. Стратегия становится более эффективной, если применить ее на работе дополнительно 21–40 раз. После этого человек начинает больше ценить карьерный статус, свободу, веру и уважение окружающих».

Самое интересное во всем этом – реакция респондентов на предложенные им ценности, о чем свидетельствует таблица 2.2.1. на стр. 89 «Иерархия ценностных ориентаций работающих по кластерам». Выяснилось, что из 17 предложенных диссертантом ценностей ценность карьерного статуса заняла одно из последних мест – от 14 до 16 – во всех 8 кластерах. Другими словами, карьера как ценность опрошенных не интересует, в отличие от ценностей семьи, честности, порядочности, здоровья и т.д. Ниже ценности карьеры оказались только ценности веры, религии, власти, влияния.

Тогда и возникает вопрос: что же изучает автор, если рядовых работников, а также работающих студентов и безработных карьера как ценность их не интересует и не волнует?

Одно из моих замечаний касается проблемы моделирования. Диссертант предлагает читателю 6 моделей карьерного роста. Назову их. Это модели социального порядка, двухстороннего устремления, идентификации связей, оптимального использования ресурсов, ядра ценностных ориентаций, самоактуализации (параграф 2.3). Должен признаться, что я не понял их смысла и направленности. Что означают эти модели, изображенные на стр. 108 в таблице 2.3.1? На стр. 109, рассматривая модель социального порядка, диссертант пишет: «На работе человек часто ставит вопрос, как поступить в ситуации, не повреждая личностное развитие». Что это значит? Как можно так писать? Дело ведь не только в отступлениях от научного стиля, но и в непонимании того, что такое развитие личности и как это связано с ее ценностными ориентациями и карьерным ростом.

Рассматривая модели, автор часто пишет о контролирующих и курирующих ценностных ориентациях, о конфликтах ценностных ориентаций. О последних в диссертации говорится очень часто, но диссертант не конкретизирует их. Что все они означают? Вопрос вызван тем, что значение вводимых в научный оборот терминов в диссертации не раскрывается.

Еще одно замечание касается проблемы кластеров. Неясно, чем характеризуется кластер. Автор пишет, что каждый кластер имеет свою специфику (стр. 81). Но в чем она состоит? Вопрос вызван еще и тем, что в одном случае речь идет о восьми кластерах, в другом – о семи. Но их специфика так и не раскрыта.

В диссертации очень много самоцитирования. Понятно, что это способ уйти от обвинения в плагиате и в недостаточном процентном соотношении авторского и неавторского текста. Но нельзя же непрерывно себя цитировать, причем очень часто в кавычках, а иногда даже и без них. Чтобы убедиться в этом, достаточно перелистать диссертацию и увидеть, что наиболее часто ссылки ставятся на работы под номерами 136–139. Это публикации самой Л.А. Рябковой.

В связи с цитированием у меня есть серьезная претензия к диссертанту: абсолютно недопустимо ссылаться на конкретную идею того или иного автора, называя только работу целиком, без указания страниц. Таких ссылок в работе большинство. Многие ссылки идут на ряд работ сразу, причем также без указания страниц. Я расцениваю такой стиль изложения как проявление недобросовестности в работе с источниками. В нескольких случаях указанные авторы и ссылки на их работы не совпадают (стр. 58, ссылки 75 и 171). В диссертации очень много ссылок на учебники и учебные пособия, что не принято делать в научных исследованиях.

В качестве еще одного замечания в адрес диссертации и ее автора не могу не сказать об очень плохом стиле изложения, который местами

затрудняет понимание текста. К сожалению, работа оказалась не выправленной с точки зрения стиля, орфографии, пунктуации и синтаксиса.

Высказанные существенные замечания, хотя и вызывают критическое отношение к целому ряду положений диссертации, кардинально не влияют на общую положительную оценку работы. Диссертация является целостным, самостоятельным, завершенным исследованием, посвященным актуальной теме, содержащим научную новизну и имеющим теоретическое и практическое значение. Личный вклад автора неоспорим, что подтверждается ее 11 публикациями, в числе которых монография и четыре статьи в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК. Автореферат адекватно отражает содержание диссертации.

Работа Л.А. Рябковой соответствует пунктам 9-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 и основным критериям, которым должна отвечать диссертация на соискание ученой степени кандидата наук. Автор диссертации Людмила Анатольевна Рябкова заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.06 – социология культуры.

Доктор философских наук, профессор,
Заслуженный деятель науки РФ,
профессор-исследователь кафедры социологии
и технологий управления ГМУ
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный
университет им. первого Президента
России Б.Н. Ельцина»
620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19
+7 (343) 375-44-72, rector@urfu.ru
электронная почта:
garoldzborovsky@gmail.com

Г.Е. Зборовский



Подпись Г.Е. Зборовского
Заголовок: вед. документсвед ОДОУ
Людмила Р.А. Рябкова

15.11.2019

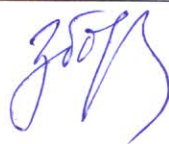
Согласен на дальнейшую
работу через личные такти

СПИСОК НАУЧНЫХ ТРУДОВ Зборовского Гарольда Ефимовича,

официального оппонента по диссертации Л.А. Рябковой
«Ценностные ориентации личности в процессе карьерного роста»,
представленной на соискание ученой степени кандидата социологических
наук по специальности 22.00.06 – Социология культуры

№ п/п	Наименование учебных изданий, научных трудов и патентов на изобретения и иные объекты интеллектуальной собственности	Форма учебных изданий и научных трудов	Выходные данные	Объем, с.	Соавторы
1	2	3	4	5	6
1.	Российское общество в зеркале социального неравенства (статья)	печ.	Социологические исследования. 2017. № 4. С. 3–7.	5 с.	-
2.	Высшее образование в Уральском макрорегионе: возможности нелинейного развития (статья)	печ.	Интеграция образования. 2017. № 3. С. 405–420.	16 с.	Амбарова П.А.
3.	«Взросление» студенчества как феномен меняющегося высшего образования (статья)	печ.	Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 38–49.	12 с.	Амбарова П.А.
4.	Стратегии развития образовательных общностей в вузах Уральского макрорегиона: предпосылки и возможности реализации (статья)	печ.	Известия УрФУ. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2018. № 1. С. 163–172.	10 с.	-
5.	Можно ли быть вместе, находясь врозь: студенты и преподаватели в вузе (статья)	печ.	Социологические исследования. 2018. № 9. С. 49–58.	10 с.	-

Соискатель:



Г.Е. Зборовский

Список верен:

Заведующий кафедрой СиТГМУ УрФУ

Ученый секретарь Ученого совета УрФУ



М. В. Певная

В. А. Морозова

20 НОЯ 2019