

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе ФГБОУ  
ВО «Адыгейский государственный  
университет»,

кандидат биологических наук, доцент  
/Силантьев М.Н.

«21» ноября 2019 г.



## ОТЗЫВ

ведущей организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» на диссертацию Рябковой Людмилы Анатольевны «Ценностные ориентации личности в процессе карьерного роста», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук в Диссертационный совет Д 212.273.03 по социологическим наукам при Тюменском индустриальном университете по специальности 22.00.06 – социология культуры

Исследование процесса карьерного роста в условиях современной социальной реальности – сложной и динамичной, представляется достаточно актуальной для социологической науки задачей. Восходящая социальная мобильность, вероятно, в самом широко распространенном канале этой мобильности – работе, является одним из важнейших социальных процессов, оказывающих воздействие на личность как социальный субъект. Изменения, которые опосредованы этим процессом, оказывают значительное влияние на все аспекты человеческой личности, в том числе и на систему ценностей. А так как карьера – это целенаправленный процесс, то она выступает важнейшим источником мотивации человеческой деятельности. Мы должны согласиться с автором диссертации, что отечественная традиция исследования карьеры и ее влияния на ценности представлена достаточно скромно, несмотря на большой опыт исследования других трудовых отношений. Также справедливым выглядит утверждение, что ценностные ориентации играют большую роль как в процессе принятия решений в ходе осуществления профессиональной деятельности, так и в ходе трудовой социализации личности современного человека.

Указывая на научную актуальность данной темы, Л.А. Рябкова подчеркивает, что отдельной проблемой является незначительность использования современного математического аппарата в основной массе исследований этого направления. Учитывая достаточно активный рост возможностей современной науки в плане анализа данных, попытку использовать новые методы исследования социологической эмпирики можно только приветствовать.

Одним из достоинств работы является то, что ее автор опирается на широкий круг источников, как зарубежных, так и отечественных, и точно определяет научную лакуну, которую стремится заполнить, что свидетельствует о свободном владении автором проблематикой исследования.

Автор опирается на теоретико-методологическую базу, в которую попали как общие классические социологические теории (теория социального действия М. Вебера, социальной мобильности П. Сорокина), так и более специализированные подходы (В.И. Верховин, Ю.Г. Одегов, Г.Е. Зборовский).

Позитивно можно оценить и эмпирическую базу исследования, которая представлена как детальным вторичным анализом статистики и социологических мониторингов, так и авторским социологическим исследованием, представленным анкетным опросом на репрезентативной стратифицированной выборке.

Теоретическая ценность проведенного автором исследования заключается в том, что показана структурная связь карьерного роста и ценностных ориентаций личности, что является приращением научного знания в области исследования профессиональной социализации в рамках социологии культуры.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные в данной диссертации теоретические положения могут стать основой для рекомендаций и методик по формированию индивидуальной карьерной стратегии, оптимизации карьерного роста, реализации ценностей в ходе профессиональной социализации. Полученные данные могут представлять интерес как для управленцев и менеджмента, так и для работников, рационально подходящих к собственному карьерному росту.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и результатов исследования достигаются посредством:

- тщательного подбора источников по теме диссертации;
- грамотного использования социологического инструментария при проведении авторского социологического исследования;
- привлечения современного математического инструментария анализа эмпирических данных;

- значительной корреляции данных работы с материалами других исследователей смежной тематики.

Логика диссертационного исследования представляет собой переход от теоретического анализа понятий и общего описания исследовательской модели к ее применению на конкретном эмпирическом материале. Связь параграфов в единое логическое разворачивание авторской мысли хорошо заметна.

Так, первая глава исследования посвящена теоретическим разработкам в области ценностей, карьеры, карьерного роста, ценностных ориентаций. В первом параграфе «Ценностные ориентации личности: свойства, функции, принципы формирования» диссертант последовательно рассматривает определение «ценности» и «системы ценностей» в различных теоретических концепциях социальных наук, пытается выделить общие черты и свойства, определяемые для «ценности» в большинстве подходов. Затем подобный анализ проводится для «ценностных ориентаций» и их формирования, особый акцент при этом ставится на концепцию А.Г. Здравомыслова, в которой ценностные ориентации напрямую вытекают из социальных отношений и формируются на общественном и индивидуальном уровнях. В итоге параграфа диссертант предлагает выделить основные функции системы ценностных ориентаций личности и обозначает проблему рассмотрения карьеры в логике ценностных ориентаций. Особо подчеркивается проблема конфликта терминальных и инструментальных ценностей в процессе построения карьерной стратегии. Во втором параграфе «Карьерный рост в профессиональном самоопределении» представлен анализ подходов к понятиям карьеры, карьерного роста. Диссертант показывает наметившееся расхождение в понимании и оценке понятия «карьера» в «западном» (где делался упор на индивида) и «советском» (упор на все общество) дискурсах. Затем рассматривает подходы к понятию «карьерный рост», которому дает авторское определение: «движение к успеху, определяемое потребностями, интересами, ценностными ориентациями и сопровождающееся развитием навыков и способностей, повышением квалификации, появлением новых возможностей». Также диссертант проводит анализ функций карьерного роста и их эффективности в воздействии на личность, а также стадий карьеры. Разобравшись с базовыми понятиями по отдельности, диссертант исследует подходы к их сочетанию в параграфе 1.3. «Трансформация ценностных ориентаций в процессе карьерного роста». В этом параграфе проводится связь карьерного роста с характеристиками личности, обосновывается использование термина «карьерная стратегия». Параграф и всю главу

завершает анализ структуры карьеры и ее возможной связи с ценностными ориентациями.

Во второй главе «Развитие ценностных ориентаций в процессе карьерного роста (на примере населения города Тюмени)» автор переходит к эмпирической части исследования.

Так, в параграфе 2.1. «Методика и инструменты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста» детально описано проведенное авторское социологическое исследование, обозначены блоки вопросов, соответствующие им использованные параметры оценки, описана и обоснована выборка, описаны этапы исследования, особое внимание уделено кластерному анализу. Результаты исследования нашли отражение в параграфе 2.2. «Ценностные ориентации различных социальных групп в процессе формирования карьеры». В этом параграфе диссертант рассматривает ответы респондентов по определенным кластерам. Выстраивается иерархия ценностных ориентаций в целом, а также даются характеристики предпочтений по каждому кластеру в отдельности. Вначале приведены данные по работающим. Далее диссертант обращается к данным исследований студенческой молодежи, аргументируя важность этой социальной группы тем, что именно в ней чаще всего возникают новые ценностные ориентации, а также именно по этой группе можно проследить процесс формирования карьерных стратегий. Затем идет анализ данных безработных. Наличие этих обобщенных данных (характеристики 15-и групп - три типа по пять кластеров) позволило диссертанту перейти к выстраиванию моделей развития ценностных ориентаций в последнем параграфе 2.3. «Модели и механизмы трансформации ценностных ориентаций в процессе карьерного роста». В этом параграфе Л.А. Рябкова предлагает систему из двух уровней (поиск работы и реализация работы), по три модели для каждого уровня. Обозначив параметры моделей, диссертант дает их характеристики и логику применения для выделенных в предыдущем параграфе групп. Для всех описанных стратегий даны риски и оптимальные показатели. Таким образом, на основе математического моделирования, автором дан достаточно эффективный механизм выстраивания карьерной стратегии, анализа существующих моделей поведения в сфере профессиональной социализации в тесной связи с системой ценностей.

Между тем, как в любой другой работе, в диссертации Л.А. Рябковой есть свои недостатки.

1. В квалификационной части диссертации существует серьезная рассогласованность квалификационных разделов. Так, указанные задачи не только не совпадают с пунктами новизны по количеству, но и не соотносятся

по смыслу. Большая часть второй главы касается анализа эмпирических данных жителей г. Тюмени, что указано и в задаче № 5, но ни в новизне, ни в положениях на защиту ничего о выводах по эмпирическому исследованию и жителям г. Тюмени нет. В задаче № 7 говорится о «моделях трансформации ценностных ориентаций», а единственные модели, упомянутые в новизне, – это «модели взаимовлияния ценностных ориентаций и карьерного роста» и так далее.

В свою очередь, положения, выносимые на защиту, не связаны напрямую с пунктами новизны. Представленные положения на защиту скорее дополняют пункты новизны, а не раскрывают их содержание. Нет прямой корреляции и между этими элементами и параграфами.

2. Несмотря на детальное и последовательное рассмотрение теоретических подходов, первая (теоретическая) глава диссертации достаточно слабо связана логикой со второй (эмпирической). Рассмотрев существующие подходы и содержание понятий, диссертант не связал их с эмпирическим исследованием – не провел инструментализацию понятий, не обозначил индикаторы замера. Все методики замера во второй главе взяты из других социологических работ, без анализа этих методик, без объяснения, почему именно такие методики применялись, и, главное, без логической связи с тем анализом, который проводился в первой главе диссертации.

3. В методологии исследования указано использование как количественных, так и качественных методов, однако качественные методы в методологии не указаны, есть указание на «качественные оценки» в характеристиках некоторых блоков вопросов авторского исследования, но это не делает данный анкетный опрос качественным, хотя бы частично.

4. Предложенные модели содержат идею обратной связи карьеры и системы ценностей, однако достаточно поверхностно рассмотрен вопрос об изменении ценностных ориентаций, системы ценностей, отдельных ценностей, а ведь без этого изменения в логике предложенных автором моделей человек не сможет сменить карьерную стратегию (а значит - и сферу деятельности). Подобный анализ мог бы хорошо дополнить предложенную систему моделей.

Укажем, что выделенные замечания предполагают привлечь внимание автора к перспективам дальнейшей научной работы по установленным направлениям исследования актуальной для современной социологии темы.

Основное содержание и выводы диссертации изложены в 11 публикациях, в том числе в четырех статьях, опубликованных в ведущих рецензируемых журналах, определенных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ.

В целом диссертация Л.А. Рябковой «Ценностные ориентации личности в процессе карьерного роста» представляет собой завершенное самостоятельное исследование, выполненное на достаточно высоком теоретико-методологическом уровне. По своему содержанию, структуре, завершенности, обоснованию теоретических положений и возможности практического использования результатов полностью соответствует требованиям п.п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.06 – социология культуры.

Отзыв подготовлен доцентом кафедры философии и социологии, кандидатом философских наук Хачецуковым Зауром Махмудовичем и утвержден на заседании кафедры философии и социологии Адыгейского государственного университета «20» ноября 2019 г., протокол № 4.

Присутствовало на заседании кафедры: 8 чел., в обсуждении приняли участие: 8 чел. Результаты голосования: «за» - 8 чел., «против» - 0 чел., «воздержались» - 0 чел.

Заведующий кафедрой  
философии и социологии  
Адыгейского государственного университета,  
доктор философских наук,  
доцент



 Надежда Александровна Ильинова

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Адыгейский государственный университет»

Адрес: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп,

ул. Первомайская, 208

Телефон: (8772) 59-39-84

E-mail: [agu.sociology@yandex.ru](mailto:agu.sociology@yandex.ru)

Web-сайт: [www.adygnet.ru](http://www.adygnet.ru)

