

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 209.002.04 НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
(УНИВЕРСИТЕТ) МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 12 мая 2017 г. № 29

О присуждении **Максимову Арсению Андреевичу**, гражданину РФ, ученой степени кандидата социологических наук. **Диссертация «Государственный и корпоративный уровни социального управления: взаимодействие и синтез»** в виде рукописи по специальности 22.00.08 (социология управления) принята к защите 9 марта 2017 года, протокол № 24 Диссертационным советом Д 209.002.04 на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации» (адрес: 119454, Москва, пр-т Вернадского, 76), утвержденным приказом Минобрнауки России от 25.12.2015, № 1649/нк.

Соискатель **Максимов Арсений Андреевич**, 1989 года рождения, гражданин РФ. В 2011 г. окончил социологический факультет Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по специальности «Менеджмент»; с 2011 по 2014 гг. являлся аспирантом очной формы обучения Социологического факультета «Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова».

Диссертация выполнена на кафедре социологии организаций и менеджмента социологического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Научный руководитель - доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии организаций и менеджмента Московского

государственного университета имени М.В. Ломоносова **Барков Сергей Александрович**.

Официальные оппоненты:

Уржа Ольга Александровна, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и административного управления Российского государственного социального университета,

Власюк Галина Викторовна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и управления персоналом организации Московского государственного университета путей сообщения Императора Николая II

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация - Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС) в своём положительном заключении, составленном и подписанном заведующим кафедрой общественных связей и медиаполитики, доктором социологических наук, профессором **Шарковым Феликсом Изосимовичем**, отмечает, что работа состоялась как самостоятельное законченное научное исследование и соответствует требованиям пп.9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 (в редакции постановления Правительства от 21 апреля 2016 г. № 335), а ее автор, Максимов Арсений Андреевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 - «Социология управления». Вместе с тем, было высказано три критических замечания.

- «Несоразмерно большой выглядит историко-теоретическая часть диссертации. Автор мог бы более конкретно и точно обозначить тенденции в эволюции государственного и корпоративного уровней социального управления, не прибегая к излишней детализации.»
- «Автор вводит и неоднократно использует понятие «межсекторальное заимствование», однако не определяет это понятие. Это вынуждает

читающего догадываться о содержании данного термина в каждом конкретном случае. По нашему мнению, с научной точки зрения, понятие «межсекторальное заимствование» должно быть конкретизировано с целью избежания недопониманий и множественных часто противоречащих друг другу интерпретаций.»

- «Хотелось бы видеть более подробное описание подходов к заимствованию управленческих практик. Такое заимствование не ограничивается только доктриной нового государственного управления, обнаружившей к настоящему времени множественные недостатки. Заимствование опыта происходит в рамках многочисленных образовательных программ, которые адресованы как частному сектору, так и государственным организациям. Существуют множественные ассоциации профессионалов управленцев, разрабатывающие самые разные стандарты осуществления управленческих функций. Всему этому автор не уделил достаточного внимания.»

Соискатель имеет шесть научных трудов, опубликованных по теме диссертации, четыре из которых опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации. **Публикации в полной мере отражают наиболее существенные положения и выводы диссертации:**

1. Максимов А.А. Формы государственно-частного партнерства в современных российских условиях // Политика и общество, 2011. – №1(79). – 0,5 п.л. В статье рассматриваются основные модели сотрудничества государственного и частного секторов в рамках государственно-частного партнерства, сравниваются формы ГЧП в России и зарубежом.

2. Максимов А.А. Подражание как фактор повышения конкурентоспособности организаций // Политика и общество, 2013. – №10(106). – 0,6 п.л. В статье рассматривается подражательный изоморфизм, как способ повышения конкурентоспособности коммерческих организаций.

3. Максимов А.А. Менеджмент в государственных организациях как средство повышения эффективности управления // Политика и общество, 2014. – №6(114). – 0,9 п.л. Предметом статьи выступает повышение

эффективности управления в организациях государственного сектора путем использования различных механизмов методов и моделей у организаций частного сектора экономики.

4. Максимов А.А. Стратегия подражания как инструмент организационного развития // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология, 2014. – №4. – 0,6 п.л. В статье рассматривается стратегия подражания, как альтернатива стратегии инновационного развития. Выделяется стратегия подражания на межкорпоративном, межгосударственном и межсекторальном уровне.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Положительный отзыв на диссертацию, подписанный первым официальным оппонентом, доктором социологических наук, профессором профессор кафедры «Менеджмента и административного управления» Российского государственного социального университета, **Уржой Ольгой Александровной**, содержит следующие замечания:

- «Автор предлагает государственным организациям использовать стратегию заимствования управленческих практик из коммерческих структур. При этом говорится о необходимости адаптации заимствованных практик к новым условиям. Однако автор не указывает, кем будет осуществляться отбор потенциально подходящих для применения на государственном уровне практик. Будет ли данная процедура находиться в компетенции отдельных государственных структур или будет проводиться централизованно? Кроме того, кто и как будет данные практики адаптировать?»
- «Говоря о межсекторальной ротации кадров, автор в большей степени рассматривает ее как позитивное явление, позволяющее по-новому подойти к решению организационных задач. При этом оно может иметь и деструктивные последствия, выражающиеся в использовании административного ресурса в интересах отдельных частных организаций и их руководителей. Понятно, что очень многое в окончательной оценке того или иного случая ротации зависит от характеристик человека, переходящего

с одного уровня социального управления на другой. Но соискатель не раскрывает те критерии, на основе которых следует осуществлять отбор претендентов на замещение руководящих должностей в государственном секторе, и которые позволят избегать возможных негативных последствий ротации.»

- «В тексте встречаются противоречивые суждения. Например, на странице 170 автор пишет, что заработная плата не является основным мотивирующим фактором для государственных служащих, в отличие от фактора стабильности работы и возможности делать карьеру. Тем не менее, по результатам проведенного эмпирического исследования именно недостаточная оплата труда стала основным фактором, побудившим к смене сектора занятости для большинства бывших государственных служащих.»

2. Положительный отзыв на диссертацию, подписанный вторым официальным оппонентом, доктором социологических наук, доцентом профессором кафедры «Менеджмента и управления персоналом организации» Московского государственного университета путей сообщения Императора Николая II **Власюк Галиной Викторовной**, содержит следующие замечания:

- «Представленное автором эмпирическое исследование в определенной мере раскрывает заявленную тему, однако при ознакомлении с теоретическими выкладками ожидалось, что его материалы будут более емкими, конкретнее ориентированными на заявленную тему. Так, в частности, в эмпирическом исследовании не затрагиваются вопросы, связанные с третьим уровнем управления, тема государственно-частного партнерства ограничена одним вопросом – определением термина.»
- «Термин «межсекторальное заимствование» в представленной диссертации скорее отражает одностороннюю передачу (заимствование/односторонний обмен) управленческих практик государству частными организациями. При этом не уделено внимания источникам заинтересованности частного сектора в такой передаче технологий. Не затрагиваются вопросы конфиденциальности обмена информацией, не рассматриваются ситуации, когда стороны не заинтересованы сторон в обмене технологиями.»

- «Межсекторальная ротация кадров бизнеса и государственных структур, справедливо определяемая автором как достаточно рискованная технология, представлена в работе не столько как база для заимствования, сколько как возможность приобретения дополнительного «административного» ресурса. Говоря о ротациях, автор отмечает тенденцию «сращивания» функций управления в государственных и частных структурах. При этом вопросы противодействия использованию такого рода технологиям в работе рассмотрены поверхностно.»
- «Непонятными остались инструменты привлечения специалистов высокого класса, способных реализовывать серьезные проекты, из бизнеса в государственные структуры. Автор ограничивается заявлением, что такой механизм должен быть досконально продуман.»

3. Положительный отзыв на автореферат, подписанный кандидатом социологических наук, доцентом, старшим научным сотрудником ФГБУН «Институт социально-политических исследований РАН» И.А. Селезнёвым, содержит одно замечание:

- «Что касается предложенных автором методов обмена управленческими практиками, то следует обратить внимание на то, что они могут быть весьма действенными, однако, отдельного рассмотрения заслуживает вопрос их практического воплощения в жизнь. Хотелось бы прояснить не только организационные моменты, связанные с их реализацией, но и саму институционализацию этих методов, что, впрочем, заслуживает стать предметом самостоятельного исследования.»

4. Положительный отзыв на автореферат, подписанный кандидатом социологических наук, доцентом, доцентом кафедры экономической теории и менеджмента Московского государственного университета путей сообщения Императора Николая II В.В. Царицынским, не содержит критических замечаний.

5. Положительный отзыв на автореферат, подписанный кандидатом социологических наук, доцентом департамента социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации Назаренко Сергеем

Владимировичем, содержит одно замечание:

- «Однако, следует признать, что диссертационное исследование было бы ярче, если бы наряду с рассмотрением трех форм взаимодействия государственного и корпоративного уровней социального управления автором более аргументировано были бы прописаны эффекты, последствия (явные и латентные) как для макро, так и для микроуровней социального взаимодействия, то есть социальных институтов общества и социального поведения населения страны, особенно экономически активного, трудоспособного возраста. Данное пожелание носит рекомендательный характер, ибо как высказанное замечания не снижает общей положительной оценки работы.»

Во всех отзывах содержится высокая положительная оценка диссертационного исследования, отмечается его актуальность, научная новизна и практическая значимость.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается особенностями, спецификой и направлениями их исследований, а также специальностью, по которой выполнено диссертационное исследование соискателя.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований разработаны:

- социологическая концепция межсекторального обмена управленческим опытом как теоретическая основа и научный задел для последующих исследований, с целью создания механизма для эффективного обмена управленческими практиками между государственным и частным уровнями социального управления и их последующей адаптации (с. 105-145);
- предложения по использованию заимствования управленческих практик, как способа модернизации управленческих систем в государственном секторе, с целью укрепления национальной конкурентоспособности и

создания благоприятных условий для взаимодействия с организациями частного сектора(с. 96-104).

предложены:

- систематизация ключевых подходов к межсекторальному заимствованию управленческих практик(с. 105-145);
- рекомендации по внедрению технологий межсекторального обмена управленческими практиками для повышения эффективности государственного и частно-корпоративного управления (с.135-136, 143-145).

доказаны:

- принципиальная возможность осуществления обмена управленческими практиками между государственным и частно-корпоративным уровнем социального управления на примере трех подходов к межсекторальному заимствованию управленческих практик: прямого заимствования, института государственно-частного партнерства и межсекторальной ротации управленцев (с. 13-48);
- эффективность использования стратегии заимствования (подражания) в науке и практике управления, как дополнение инновационной стратегии организационного развития на межкорпоративном и межсекторальном уровне (с. 90-104);
- необходимость осуществления постоянного межсекторального обмена опытом в сфере социального управления, призванного сократить разрыв между управленческими технологиями, используемыми на государственном и частно-корпоративном уровне (с. 176);
- перспективность дальнейших научных исследований проблематики межсекторального обмена управленческим опытом, с целью разработки эффективного механизма взаимного обмена управленческими практиками (с. 173-178).

введены:

- понятие межсекторального обмена управленческим опытом, объединяющее различные направления обмена практиками управления между государственным и частно-корпоративным уровнями (с. 45);
- три ключевые направления обмена управленческим опытом, осуществляемые посредством: прямого заимствования наиболее эффективных инструментов и методов управления; использования института государственно-частного партнерства в качестве удобного формата межсекторального взаимодействия для осуществления обмена управленческим опытом между структурами государственного и частного секторов; межсекторальной ротации управленческих кадров как одного из подходов к модернизации систем управления (с. 105-145);
- новые эмпирические данные о межсекторальной ротации управленческих кадров, о взаимном восприятии управленцев государственного и частного секторов. **Эмпирически исследованы и выявлены** особенности мотивации управленцев государственных и частных организаций; установки управленцев на межсекторальный обмен опытом; проблемы, возникающие в процессе взаимодействия государственного и корпоративного уровней социального управления в России (с. 149-172).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- выявлена потребность в системном научном анализе межсекторального взаимодействия по поводу обмена управленческими практиками, а также в разработке подходов к осуществлению обмена управленческим опытом (с. 145);
- актуально научное осмысление концепции межсекторального обмена управленческим опытом с целью совершенствования систем управления на государственном и частно-корпоративном уровнях (с. 3-4, 174-177);
- установлена возможность применения концептуальных положений институционального изоморфизма П. ДиМаджио и У. Пауэлла, а также теории подражания Г. Тарда в отношении государственного и частного уровней социального управления (с. 90-104);

- проведен социологический анализ исторического развития социально-философских концепций в сфере социального управления и менеджмента (с. 48-89);
- предложены следующие направления обмена управленческими практиками между государственным и частно-корпоративным уровнями социального управления: прямое заимствование; использование института государственно-частного партнерства; межсекторальная ротация управленческих кадров (с. 105-145);
- выявлены группы факторов, способствующие и препятствующие межсекторальной ротации (с. 156-172).

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

- обоснована возможность заимствования управленческих практик между государственным и частно-корпоративным уровнем социального управления (с. 47);
- разработаны предложения по институционализации подходов к межсекторальному обмену управленческим опытом (с. 135-136, 143-145);
- представлены положения и выводы, которые могут быть использованы в будущих исследованиях проблематики межсекторального обмена управленческим опытом (с. 173-178);
- создан методологический задел для исследования межсекторальной ротации управленческих кадров (с. 145-173).

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

- концепция построена на общепризнанных социологических подходах к исследованию социального партнерства, а также на результатах проведенного автором эмпирического исследования и вторичного анализа ранее проводимых исследований. Библиография работы включает 215 источников;
- использованы валидные методики сбора и обработки эмпирической информации, позволяющие охарактеризовать сделанные на ее основе выводы как достоверные.

- установлена новизна диссертационного исследования, а также показано наличие в нем результатов, которые подчеркивают значение современной социологии управления в решении актуальных проблем совершенствования систем управления в социальных организациях государственного и частно-корпоративного уровня.

Личный вклад соискателя состоит в:

- разработке и обосновании авторской концепции межсекторального обмена управленческим опытом;
- определении направлений межсекторального заимствования управленческого опыта и выделении трех базовых методов осуществления данного процесса: прямое заимствование, государственно-частное партнерство и ротация управленческих кадров;
- проведении эмпирического исследования по проблеме межсекторального заимствования управленческих практик и межсекторальной ротации управленческих кадров;
- разработке рекомендаций по созданию и совершенствованию механизма обмена управленческим опытом в сфере государственно-частно партнерства и ротации управленческих кадров;
- обосновании практической необходимости развития исследовательской темы межсекторального обмена управленческим опытом, как основы для будущей институционализации механизма межсекторального обмена управленческими практиками на национальном уровне;
- апробации результатов исследования, подготовке основных публикаций по выполненной работе.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной проблемы и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается логически выстроенной структурой исследования, непротиворечивой методологической платформой, основной идейной линией, концептуальностью и взаимосвязью выводов.

На заседании 12 мая 2017 г. диссертационный совет принял решение присудить **Максимову Арсению Андреевичу** ученую степень **кандидата социологических наук**.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве **15** человек, из них **6** докторов наук, участвовавших в заседании, из **22** человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту **0** человек, проголосовали: за **13**, против **2**, недействительных бюллетеней **0**.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ДИССЕРТАЦИОННОГО
СОВЕТА**



**доктор философских наук,
профессор
Кравченко Сергей
Александрович**

**УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ
ДИССЕРТАЦИОННОГО
СОВЕТА**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "А. Носкова", written over the stamp area.

**доктор социологических наук,
профессор
Носкова Антонина
Вячеславовна**

12 мая 2017 г