

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ФГБОУ ВПО «Тольяттинский  
государственный университет»,  
доктор физико-математических наук,  
профессор

\_\_\_\_\_ М. М. Криштал

«\_ \_ \_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

## ВЫПИСКА

из протокола № 5 расширенного заседания кафедры «Социология» ФГБОУ ВПО  
«Тольяттинский государственный университет» от «16» января 2015 г.

## ПРИСУТСТВОВАЛИ:

**Иванова Т. Н.** (д. социол. н., зав. кафедрой), **Цветкова И. В.** (д. филос. н., зав. секцией «Философия» кафедры «История и философия»), **Готлиб А. С.** (д. социол. н., зав. кафедрой «Методологии социологических и маркетинговых исследований» СамГУ), **Явон С. В.** (д. социол. н., доцент кафедры «Социальные технологии» ПВГУС), **Безгина О. А.** (к. истор. н., зав. кафедрой «История и философия»), **Скрипачева И. А.** (д. культурологии, доцент кафедры), **Желнина Е. В.** (к. социол. н., доцент кафедры), **Филиогло Л. Д.** (к. пед. н., доцент кафедры), **Щербакова О. Ю.** (к. социол. н., ст. преподаватель кафедры), **Ростова А. В.** (к. социол. н., доцент кафедры), **Манова М. В.** (к. социол. н., доцент кафедры), **Горбачева Н. Б.** (соискатель, специалист по методической работе кафедры), **Левина А. П.** (аспирант кафедры), **Петров И. В.** (аспирант кафедры), **Карпенко В. А.** (ООО «Фонд социальных исследований», зам нач), **Абрюкова М. А.** (бакалавр социологии, ООО «Фонд социальных исследований», социолог), **Власенко И. А.** (Комитет по делам молодёжи Мэрии г. о. Тольятти, ведущий специалист), **Шехтман А. В.** (МАОУ ДПО «Ресурсный центр», заведующий отделом, Почётный работник общего образования РФ), **Точилин О. И.** (Корпоративный университет ОАО «АВТОВАЗ», директор).

## **ПОВЕСТКА ЗАСЕДАНИЯ:**

Обсуждение диссертационной работы Желниной Евгении Валерьевны на тему: «Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий», представленной на соискание учёной степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Тема диссертации утверждена на заседании кафедры «Социология» «28» августа 2012 г. (протокол № 1).

Научный консультант Иванова Татьяна Николаевна, доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой «Социология».

## **СЛУШАЛИ:**

1. С докладом об основных положениях диссертации на соискание учёной степени доктора социологических наук выступила Желнина Евгения Валерьевна.

Важнейшей стратегической задачей на пути развития государства на сегодняшний день выдвигается интенсивное переориентирование на инновационный характер деятельности. Подтверждение этого мы можем найти в Послании Президента Федеральному собранию Российской Федерации, а также, в ключевых поручениях по его реализации. Необходимость и важность тщательного изучения феномена инновационной активности промышленных предприятий обусловлен рядом причин. Во-первых, сегодня отмечается возрастание значения инноваций в современной жизни, во всех её сферах, начиная от экономики и заканчивая социальными отношениями и системой ценностей. Во-вторых, нельзя не отметить объективные процессы, происходящие в экономике, касающиеся трансформации кадрового состава промышленных предприятий. Так, например, в начале 2014 г. на ОАО «АВТОВАЗ» объявили о планируемом сокращении 1500 сотрудников из числа руководителей, специалистов и служащих. В то время как в городе можно встретить многочисленные вакансии рабочих специальностей: фрезеровщик, слесарь МСР, слесарь-инструментальщик, станочник широкого профиля. Причём, работники требуются с опытом работы и разрядами не ниже

четвёртого, т. е. городу в настоящее время необходимы высококвалифицированные промышленные рабочие. Кроме того, российским правительством постепенно внедряется программа создания высокоэффективных рабочих мест, которая, разрабатываясь исключительно для промышленных предприятий. В-третьих, основу промышленных предприятий составляют высококвалифицированные рабочие, которые в контексте всего общества формируют базис так называемого среднего класса. Как известно, крепкий средний класс образует основу устойчивости общества и государства в целом. Именно поэтому необходимо уделять достаточное внимание работникам промышленных предприятий для укрепления среднего класса Российского государства.

Многоаспектность темы диссертационного исследования предопределила обращение к группе научных источников, связанных с изучением особенностей инновационных процессов, социальных технологий, профессиональной подготовки. В первую очередь, следует отметить труды, в которых разрабатываются теоретико-методологические основы исследования: О. Конт (теория позитивизма), Г. Спенсер (теория эволюционизма, органическая теория), М. Вебер (теория действия, теория рационализации, размещение промышленности, социология культуры), К. Маркс (диалектический и исторический материализм), П. А. Сорокин (теория социальной стратификации, теория социальной мобильности), Т. Парсонс (теория структурного функционализма). Эти и некоторые другие учёные сделали значительный вклад в исследование модернизационных процессов в социально-экономической и социально-культурной сферах общества и отдельных его классов, а также сформировали мощную методологическую базу для их последующего изучения и исследования в рамках социологической науки.

Ключевым понятием работы является инновация. Существенный вклад в социально-экономическую разработку родового понятия «инновации» внесли такие учёные, как Р. Декарт, Т. Кун, Б. Твисс, Ю. А. Карпова, А. Я. Косалс, А. И. Пригожин, А. Л. Маршак. Анализируя материалы указанных авторов, мы можем прийти к выводу, что достаточно разработанными являются проблемы теории и методологии социологии инноваций, общего понятия инновации. В то же

время конкретные вопросы промышленных инноваций, интенсификации инновационной активности остаются по-прежнему мало изученными.

В данном диссертационном исследовании одним из ключевых факторов инновационной активности промышленных предприятий мы рассматривали культуру, поэтому необходимо проанализировать научные труды, посвящённые социокультурным аспектам инноваций. В первую очередь, важно отметить, что проблематика социологии культуры активно разрабатывалась как отечественными, так и зарубежными исследователями. Так, к числу последних можно отнести Пьера Бурдьё, Альфреда Адлера, Карла Мангейма. Среди классиков отечественной социологии, разрабатывавших теории по социологии культуры следует отметить П. А. Сорокина, который в своей работе «Социальная и культурная динамика» говорил об идеи приоритета сверхорганической системы ценностей, значений, «чистых культурных систем». Из современных отечественных учёных-социологов, разрабатывающих проблематику социологии культуры, важно отметить работы А. С. Капто, А. Л. Маршака, М. К. Горшкова, А. П. Манченко, Е. Н. Ядова. Социальные ценности мы рассматриваем с точки зрения мотивов индивидуального и коллективного поведения, поскольку именно в деятельности субъектов мы рассматриваем инновационные процессы. В результате тщательного изучения выводов указанных учёных и исследователей, можно увидеть, что остаются неизученными такие аспекты культуры, как её влияние на инновационную активность, а также возможности её воздействия на процессы социально-экономического роста социальной системы.

В современной России важность более кропотливого изучения проблематики социальных изменений также возрастает. Необходимость изучения проблемы различных аспектов социальных изменений нашла своё отражение в работах У. Бека, П. Штомпки, Г. Тарда, Н. Д. Кондратьева, В. Л. Шульца, В. К. Левашова, Д. Белла, М. Ф. Черныша, М. К. Горшкова. Наиболее изученными в сфере социальных изменений являются предпосылки и условия (Н. В. Казаков и Ю. А. Дулепин, И. А. Халий, А. А. Шиян, а также последствия социальных трансформаций: Э. Гидденс, Дж. Франкл, Ю. А. Зубок, С. А. Кравченко и С. А. Крашков, А. Б. Гофман, А. П. Темницкий. Несмотря на обширное

представительство научных трудов, посвящённых данной проблематике, вопросы отраслевых (например, в промышленности) социальных изменений и их рисков остаются по-прежнему мало изученными.

Поскольку одной из задач исследования была разработка моделей инновационной активности, необходимо проанализировать разработанность теории и методологии социального моделирования: П. Бергер и Т. Лукман, В. А. Ядов, Г. Э. Говорухин, Т. И. Черняева. Различные аспекты моделирования также разрабатывались отечественными учёными В. Г. Ильиным и Г. Ф. Ромашкиной. Социальное прогнозирование и проектирование, представленного в работах И. В. Бестужев-Лады, И. А. Казначеевой, И. В. Котлярова. Анализируя материалы указанных авторов, мы можем прийти к выводу, что в основном, социальное конструирование в науке представлено в формате прогнозных моделей. В то время как вопросы построения социальной среды и структуры действующих, реальных промышленных предприятий остаются по-прежнему за рамками научного дискурса.

Особую значимость для данного исследования оказали работы В. Г. Афанасьева, Ю. Г. Волкова, В. Н. Иванова, А. К. Зайцева, Е. М. Бабосова, Н. Стефанова, Ж. Т. Тощенко, В. М. Шепеля, А. А. Шияна, в которых разрабатывается понятие «социальная технология», анализируются особенности и характеристики, проблемы и условия разработки и применения социальных технологий. В то же время в научной литературе не достаточно освещены вопросы разработки и внедрения социальных технологий в функционирование современных действующих промышленных предприятий.

Поскольку ключевым корпоративным инструментом повышения уровня интенсивности инновационной активности промышленного предприятия мы определили профессиональную подготовку персонала, то необходимо определить степень разработанности в науке проблематики квалификации и профессионализма персонала. Данная тема успешно прорабатывалась З. Т. Голенковой, С. И. Агабековым, Ю. А. Карповой, О. С. Перминовой, А. С. Капто, В. Д. Кательниковым. Поскольку мы изучаем социальные технологии профессионального обучения персонала промышленных предприятий, то существует необходимость рассмотреть научную разработанность данной

проблематики. Среди отечественных учёных отметим Е. Г. Комарову, Р. А. Крысина, В. И. Курушина, С. И. Кубицкого, А. Б. Курлова. Профессиональное обучение является одним из средств получения и накопления человеческого капитала, включающего в себя и социальный. Данная проблематика стала основой трудов Т. Бойдела, П. Брамлея, М. С. Мелоша, Т. Понта, Ж. Аллака, А. В. Арзамасцева, М. Ю. Гапеенковой. Изучая представленные научные источники, можно констатировать, что вопросы социально-технического обеспечения профессионализма и квалификации работников промышленных предприятий остаются по-прежнему мало изученными.

Подводя итог проведённому анализу степени научной разработанности проблематики диссертационного исследования, можно сказать, что всё многообразии представленных исследований инновационная активность промышленных предприятий до сих пор не стала предметом целостного социологического изучения и анализа. Отдельные элементы заявленной проблематики разрабатывались в рамках социологии инноватики, социологии культуры, социологии образования и социологии знания. Достаточно слабо разработанными по сей день остаются и вопросы конструирования модели инновационной активности и возможностей социально-технического управления ею. Моделирование инновационной активности промышленных предприятий и социотехнический подход к регулированию данными процессами позволит оптимизировать деятельность предприятий по поиску, разработке и внедрению различного рода инноваций.

Объектом диссертационного исследования является инновационная активность современных промышленных предприятий. Предмет исследования представляет собой профессиональную подготовку персонала как фактор интенсификации и оптимизации управления инновационной активностью промышленного предприятия. Цель представляемой диссертации – на основе выявления ключевых характеристик и особенностей инновационной активности промышленных предприятий построить модель инновационной активности промышленного предприятия и разработать социально-технологические инструменты управления ею.

В качестве гипотезы диссертационного исследования выступило научное предположение о том, что интенсивность инновационной активности современных промышленных предприятий обусловлена характеристиками внедрённых в функционирование предприятий социальных технологий профессиональной подготовки персонала. Моделирование инновационной активности промышленного предприятия, заключающееся в социальном конструировании объекта инновационного воздействия, позволит оптимизировать процессы управления её интенсивностью.

Теоретическую и методологическую основу диссертации составили концептуальные труды отечественных и зарубежных учёных по социологии культуры, социологии инноватики, социологии и психологии образования, в которых исследуются проблемы инновационной активности, инновационного развития, инновационного потенциала. Сложность и комплексность феномена «инновационная активность» обусловили системный и междисциплинарный характер проведённого исследования, использующего эволюционного, конфликтологического, феноменологического и социокультурного подходов. Кроме того, использовался комплексный подход к изучению инновационных процессов. Ключевую роль сыграл структурно-функциональный подход, который способствовал тщательному анализу понятия инновационной активности, выделению его основных элементов и их функциональной значимости. Помимо этого, были применены сравнительный и системный подходы.

Основными методами, использованными в ходе социологических исследований, являются: анкетирование, интервьюирование, анализ документов. Для обработки результатов эмпирических исследований применялись математико-статистические методики, были использованы возможности профессиональной программы обработки социологической информации SPSS 2.0.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Предложены новые понятия (определения) «инновационная активность», «инновационная потребность», касающиеся промышленных предприятий. Представлена авторская классификация инновационных потребностей.

2. Выявлены современные подходы междисциплинарного изучения инновационной активности промышленных предприятий. Определены новые тенденции, изменения и специфика инноваций на современных промышленных предприятиях.

3. Определены основные характеристики и принципы социального моделирования инновационной активности. Составлена классификация основных функций синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия.

4. Обозначена роль ключевых факторов и условий как социальных детерминант инновационной активности промышленных предприятий.

5. Предложена и теоретически обоснована авторская синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия.

6. Предложена авторская методика конструирования синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия.

7. Разработаны научно обоснованные рекомендации по построению синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия, учитывающие социально-экономическую и социокультурную специфику промышленного предприятия.

8. Разработана авторская инновационная социальная технология реализации модели инновационной активности промышленного предприятия.

9. Разработаны рекомендации для руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций по внедрению синергетической модели инновационной активности в процесс функционирования промышленного предприятия, а также по совершенствованию и интенсификации инновационной активности.

10. Предложена социологическая программа исследования существующей инновационной активности и уровня развития инновационного потенциала промышленного предприятия.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Инновация представляет собой изменение, произошедшее в функционировании социального субъекта в результате его (субъекта) сознательной



преобразовательной деятельности. Величина новизны полученного продукта может варьироваться по шкале от  $>0$  до 100 %.

Основными видами субъекта инновационной активности являются: индивидуальный и коллективный субъекты; формальный и неформальный субъекты. Функции субъекта инновационной активности заключаются в реализации, оценке, трансляции инноваций.

Инновабельность (подверженность изменениям) объекта / предмета может изменяться по прямой между крайними полюсами – полная подверженность изменениям (при условии приложении некоторых усилий ожидаемые изменения могут произойти) и крайняя неподверженность изменениям (изменения практически невозможны или крайне труднодостижимы). При крайне низкой подверженности изменениям объект способен затруднить инновационную деятельность (дисфункция).

Целью инновационной активности является предполагаемая модель будущего в результате проводимых изменений. Функции цели: мотивирование, ориентирование, планирование. Дисфункции цели: устрашение (в случае сложности, недостижимости, нереальности цели) и демотивация (в случае дефицита информации, ресурсов и т. д.).

Инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой деятельность субъекта по оценке, реализации и трансляции инноваций, основанную на его (индивида) собственном опыте и сопровождающуюся периодами обострения конфликтных взаимоотношений. Инновационная активность промышленного предприятия является не просто суммой деятельности его работников относительно инноваций, а несёт в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счёт совместной активной деятельности отдельных его сотрудников.

Инновационная потребность представляет собой ощущаемую нужду в обновлении способов и видов деятельности, обусловленную рассогласованием между воспроизводимой деятельностью и изменившимися условиями труда (конструктивистский подход). Инновационная потребность представляет собой

функциональное свойство социальной системы (индивид, группа) активно реагировать на рассогласование между наличным и нормальным состоянием воспроизводимой деятельности (функциональный подход). Авторская модель расширяющейся воронки потребностей позволяет «увидеть» доминирующую структуру потребностей на определённой ступени развития общества.

2. Сложность и комплексность феномена «инновационная активность» обусловили системный и междисциплинарный характер исследования с использованием комплексного подхода, включающего структурно-функциональный, эволюционный, конфликтологический, феноменологический, социокультурный, сравнительный, системный и сигнификативный подходы. На современных российских промышленных предприятиях не принято пересечение сфер профессиональной деятельности, что является серьёзным препятствием для активной инновационной политики компании, поскольку не налажен адекватный обмен информацией между структурными подразделениями. Наблюдаются интенсивные усилия современных российских предприятий в сфере поиска, разработки и внедрения инноваций. Но также отмечено, что на современных промышленных предприятиях наблюдается некая разрозненность, хаотичность и точечность нововведений.

Инновационная активность современных промышленных предприятий является тем необходимым условием, которое посредством эффективного использования интеллектуальных ресурсов (интеллектуального капитала и потенциала) обеспечивает стабильный рост экономики в сложившихся условиях жёсткой конкурентной среды.

Инновационная активность промышленных предприятий проявляется в двух аспектах: предприятия выступают активными разработчиками и производителями инноваций; в то же время они являются основными заказчиками и потребителями инноваций.

3. Основными целями социального моделирования являются: адекватное отображение социальной реальности, выявление основных противоречий в функционировании объекта, выявление воздействующих факторов, определение

тенденций дальнейшего развития, поиск оптимальных путей деятельности, активизация деятельности.

Создаваемые при соблюдении всех условий и принципов модели изучаемых объектов выполняют многочисленные функции: познавательную, эвристическую, прогнозную, целеполагания, управленческую, иллюстративную.

Модели социальных процессов могут быть следующих видов: дескриптивные модели, прогностические модели, целевые модели, алгоритмические модели, модели-иллюстрации. Указанные виды не исключают друг друга, то есть каждая конкретная модель социального факта, явления или процесса может заключать в себе характеристики различных видов моделей.

Ключевыми условиями создания моделей являются: предоставление возможности для анализа; способствование выявлению вариантов дальнейшего развития исследуемого объекта; адаптивность и гибкость.

Основные принципы, в соответствии с которыми необходимо разрабатывать модель инновационной активности современного промышленного предприятия: принцип дескриптивной (описательной) полноты, принцип адекватности, принцип гибкости, принцип абстрактности, принцип надёжности, принцип темпоральности (временной ограниченности), принцип реалистичности, принцип эвристичности, принцип терминологической идентичности, принцип репрезентативности, принцип эволюционности.

4. Фактором инновационной активности является какой-либо феномен, процесс или явление, оказывающие влияние на проявление, интенсивность, эффективность и результативность инновационной активности промышленного предприятия: технологии, общественное воспроизводство, культура, наука и образование.

5. Предложенная авторская синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия представляет собой структурированную, упорядоченную совокупность параметров указанных факторов, показывающих такие периоды в жизнедеятельности промышленного предприятия, которые в наибольшей или наименьшей степени благоприятствуют инновациям. Явную синергетичность модели мы получаем посредством соединения в единое целое

четырёх важнейших сфер жизнедеятельности и функционирования современного промышленного предприятия: системы управления, отношений, применяемых технологий и совокупности знаний и информации. Сложность интенсификации процессов инновационной активности заключается в том, что каждый из этих факторов развивается в своём собственном режиме, со своей скоростью смены фаз. Задача состоит в том, чтобы добиться соединения благоприятствующих инновациям фаз каждого фактора в одном временном интервале. В обобщённой модели инновационной активности промышленного предприятия отражены основные периоды функционирования промышленной компании в контексте циклов; показаны периоды наибольшего и наименьшего благоприятствования инновациям; показаны тесные взаимоотношения между факторами инновационной активности, их причинно-следственные связи. Особенности разработанной модели инновационной активности промышленного предприятия являются: учёт специфики функционирования промышленного предприятия; многофакторность модели; иллюстрация управляемости (контролируемости) факторов; цикличность модели; возможность сбалансированного контроля над ключевыми факторами.

6. Предложена авторская методика конструирования синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия основывается на принципе суперпозиции волн – при распространении в среде нескольких волн каждая из них распространяется так, как будто другие волны отсутствуют. В соответствии с данным принципом четыре фактора, влияющих на инновационную активность (управление, отношения, технология, знания), развиваются по своей собственной траектории, по своему сценарию и темпу. Максимальной эффективности в процессах освоения инноваций можно добиться при совпадении наиболее благоприятствующих стадий всех четырёх факторов (управление, отношения, технология, знания). Предложенная нами теория фрагментарного реконструирования социальной реальности нацелена на подробное изучение значимости каждого фактора в процессах инновационной активности и предложение наиболее благоприятных соотношений стадий для проведения процессов интенсификации инновационной активности или освоения инноваций.

7. Научно обоснованные рекомендации по построению синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия, учитывающие социально-экономическую и социокультурную специфику промышленного предприятия заключаются в строгом следовании принципам построения социальной модели: принцип дескриптивной (описательной) полноты, принцип адекватности, принцип гибкости, принцип абстрактности, принцип надёжности, принцип темпоральности (временной ограниченности), принцип реалистичности, принцип эвристичности, принцип терминологической идентичности, принцип репрезентативности, принцип эволюционности.

8. В авторской инновационной социальной технологии реализации модели инновационной активности промышленного предприятия выявлено шесть этапов: 1) выявление инновационной потребности предприятия; 2) анализ внутренней среды предприятия на предмет готовности к изменениям; 3) подготовка ресурсов предприятия к изменениям; 4) обучение персонала новым способам работы в соответствии с изменившимися условиями; 5) внедрение и использование инновации; 6) изменение внешних или внутренних условий функционирования промышленного предприятия. Условиями эффективности технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются: соответствие стратегическим целям; соответствие действующему федеральному и региональному законодательству и этическим нормам; наличие чёткой, детальной программы освоения инноваций на конкретный период; использование современных способов делового общения и передачи информации; наличие налаженных механизмов документооборота, простоты административных процедур, связанных с внедрением и функционированием технологии; организация обратной связи; обязательность инновационной активности для всех сотрудников промышленного предприятия и др.

9. Социальный алгоритм работы с инновацией представляет собой согласованный комплекс этапов, включающий работы по поиску и разработке, адаптации, внедрению и использованию инноваций, который заключается в оптимизации указанных процессов, в согласовании их с различными структурными компонентами социальной системы в целях повышения эффективности и

результативности инновационной активности промышленного предприятия. Социальный алгоритм работы с инновацией состоит из трёх основных этапов: 1) поиск и разработка инновации; 2) адаптация инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия; 3) внедрение и использование инновации.

10. Предложенная социологическая программа исследования существующей инновационной активности и уровня развития инновационного потенциала промышленного предприятия помимо теоретических и методологических вопросов содержит рекомендации по построению выборки исследования, а также готовый социологический инструментарий для проведения исследования.

Теоретическая значимость работы состоит в выявлении специфики и функций инновационной активности промышленных предприятий, в разработке модели инновационной активности промышленного предприятия, в выявлении основных характеристик и определении условий эффективности технологии профессиональной подготовки персонала как фактора интенсификации инновационной активности. Полученные в ходе диссертационного исследования результаты могут быть использованы для дальнейшего развития теоретических концепций социологии управления, теории управления персоналом в области поиска, разработки и внедрения инноваций, а также работы по оценке, развития, профессиональной подготовке и обучения персонала.

Авторское определение понятия инновационная потребность и их классификация вносят вклад в дальнейшее изучение теоретической базы социологии инноватики.

Разработанная автором методика и инструментарий эмпирической оценки инновационной активности дают возможность определения уровня интенсивности инновационной активности промышленного предприятия.

Практическая значимость работы заключается в том, что полученные результаты могут найти применение в управлении персоналом и организационном консультировании при использовании социальной технологии профессиональной подготовки персонала в целях интенсификации инновационной активности промышленных предприятий.

Материалы и выводы диссертации также могут применяться для проведения конкретных эмпирических исследований в области профессиональной подготовки и повышения квалификации работников промышленных предприятий, а также с целью оптимизации работы по поиску, оценке, разработке и внедрению инноваций в процессы функционирования промышленных предприятий.

Результаты диссертационной работы также могут быть использованы в учебных курсах «Социология управления», «Социология инноватики», «Социология организаций», «Социология труда», «Управление персоналом» для высших учебных заведений, специальных курсов профессиональной подготовки, повышения квалификации и переквалификации.

2. Соискателю были заданы вопросы, на которые он дал исчерпывающие ответы:

**Цветкова И. В., д. филос. н.:** Уточните, пожалуйста, эмпирическую базу Вашей работы.

**Ответ:** Основные выводы базируются на результатах проведённых автором исследований с 2005 г. по 2014 г., общая выборка по которым составила 3448 респондентов. Во-первых, это экспертный опрос менеджеров различных уровней организационной иерархии и высококвалифицированных рабочих промышленных предприятий Приволжского федерального округа «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия». Был проведён с сентября 2005 г. по июнь 2013 г. Использовалась многоступенчатая, квотная выборка, 571 респондент. Во-вторых, социологическое исследование в форме анкетирования жителей (февраль 2012 г.) «Реформирование моногорода в условиях модернизации российского общества (на примере социологического анализа г. о. Тольятти)». Выборка квотная (N = 996). В-третьих, социологическое исследование в форме анкетирования жителей (июнь 2011 г.) «Установление закономерностей социально-трудового потенциала населения в современных условиях». Квотная выборка (N = 881). В-четвёртых, социологическое исследование

в форме экспертного опроса (глубинное интервью) и анкетирования «Потенциал рынка труда г. о. Тольятти Самарской области». Период проведения: ноябрь – декабрь 2010 г. Выборка квотная (N = 1000). В-пятых, использовались базы данных исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения. Для сопоставления полученных данных, расчёта выборочных совокупностей и проведения вторичного анализа данных использовались данные Федеральной службы государственной статистики, Федеральной государственной службы занятости для проведения вторичного анализа социологических данных.

**Готлиб А. С., д. социол. н.:** Из Вашего выступления не совсем была понятна информация по степени научной разработанности по социологии промышленности. Какие современные концепции, теории и авторы направлены на анализ данной отрасли социологического знания.

**Ответ:** Социология промышленности – это отрасль социологии, изучающая социальные группы, функционирующие в сфере промышленного производства: их деятельность, поведение и взаимодействие, дифференциацию этих групп, складывающуюся в масштабе промышленности в целом и отдельных ее отраслей, объединений, предприятий, организаций с учетом конкретных условий работы и действующей в обществе системы экономических и управленческих отношений. Социология промышленности тесно взаимодействует с социологией труда, социологией управления, социальной психологией и социальным планированием. Это естественно: при изучении человеческого фактора в промышленности не может игнорироваться ни сам процесс труда, ни то, в каких условиях он протекает, ни особенности структур (организационных, управленческих, технологических, экономических и социальных), в которых формируются и действуют социальные субъекты и группы. Конечные результаты, получаемые промышленными социологами, раскрывают эффективность процессов труда как таковых, а социальную и экономическую эффективность функционирования коллективов промышленных предприятий, промышленности как особой подсистемы народного хозяйства. Кроме того, социология промышленности даёт соответствующие



рекомендации для решения задач, возникающих в практике промышленного управления. По своей природе и генезису социология промышленности прикладная область социологии. Особое значение в современных условиях приобретают проблемы взаимодействия предприятия и города, отраслевых и местных органов управления в социальной сфере. В связи с повышением значимости социальных проблем в жизни нашей страны, переходом в решении социальных задач от остаточного принципа к целевому, реформой хозяйственного механизма требуется углубление и развитие проблематики социология промышленности. Классические воззрения на промышленность и индустриальных рабочих мы можем найти в теории марксизма, в работах Ф. У. Тейлора (теория научной организации труда), М. Вебера (бюрократия, субординация, профессионализм промышленных рабочих) и Э. Мэйо (школа человеческих отношений). Среди современных исследователей можно отметить Дж. Хикса, И. Валлерстайна, К. Хилла, Ч. Уилсона, Ж. Бержье (Промышленная революция: причины, факторы, итоги; ход индустриализации), П. Геддес, Д. Лэндис (концепция второй промышленной революции вторую половину XIX и начало XX века).

**Безгина О. А., к. истор. н.:** Какую методологию по синергетике Вы использовали в своей работе?

**Ответ:** Изучением синергетики как новой науки занимались А. А. Андронов, Н. Н. Боголюбов, И. Р. Пригожин, Р. Тома, А. М. Тьюринг, Э. Ферми, Г. Хакен и др. Однако, применение синергетического подхода в изучении проблем, рассматриваемых гуманитарными науками, пока ещё широко не используется в научном познании, в частности в исследовании факторов, причин и последствий инновационной деятельности. К настоящему времени в синергетике сложилось уже несколько научных школ и направлений: штуртгартская школа Г. Хакена, объединившая большую группу учёных и брюссельская школа, основанная лауреатом Нобелевской премии в области химической физики, И. Р. Пригожиным. Математический аппарат для описания синергетических процессов был разработан усилиями таких математиков, как А. Пуанкаре, Г. Уитни, А. А. Андропова,

В. И. Арнольда, Р. Тома. Российская школа представлена, прежде всего, работами С. П. Курдюмова, Г. Г. Малинецкого, В. А. Долятовского, Б. Л. Кузнецова, А. А. Самарского, которые разработали механизм эволюции открытых системах. Анализ указанных работ показал, что имеющиеся в них теоретические и методические положения нельзя признать достаточными для решения обозначенных проблем в инновационной сфере, что определило объект, предмет, цели и задачи диссертационного исследования.

**Явон С. В., д. социол. н.:** Обоснуйте, пожалуйста, соответствие темы и проблематики Вашей диссертационной работы выбранной научной специальности.

**Ответ:** В существующей социально-экономической ситуации, обусловленной трансформировавшимся культурными ценностями социальных групп и общностей и непрерывными инновационными процессами, выявлена необходимость изучения инновационной активности промышленных предприятий, построение её модели и выявления социально-технологических механизмов управления ею. Именно это и обусловило выбор темы исследования, которая впервые представлена в исследовательском поле социологии управления и полностью отвечает требованиям направления «Паспорта специальности 22.00.08 – Социология управления», в частности, п. 2 – понятийно-категориальный аппарат социологии управления как результат ее междисциплинарного развития; п. 12 – социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности; п. 20 – инновации в системе управления: источники, типы, уровни; п. 21 – социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций; п. 29 – социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса; п. 30 – методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.

### **ВЫСТУПИЛИ:**

1. Выступил научный консультант Иванова Татьяна Николаевна:

Желнина Евгения Валерьевна разрабатывает проблематику докторского диссертационного исследования с 2009 года. За время в Тольяттинском государственном университете Е. В. Желнина зарекомендовала себя грамотным, высокоэрудированным специалистом в области социологии управления. В процессе научно-исследовательской работы Е. В. Желнина продемонстрировала способность самостоятельно выполнять глубокие теоретические исследования и проводить эмпирические социологические исследования. В ходе работы над диссертацией Е. В. Желнина разработала новую авторскую синергетическую модель инновационной активности промышленных предприятий, показав на ней социальный механизм практической реализации концепции фрагментарного реконструирования социальной реальности. Теоретические и экспериментальные исследования Е. В. Желниной по проблеме социальных технологий инновационной активности промышленных предприятий нашли отражение в 99 публикациях. Она участвовал в работе многочисленных научно-практических конференций различного масштаба: международных, всероссийских, региональных.

Наряду с исследовательской работой, в период работы над диссертационным исследованием Е. В. Желнина активно реализовывала учебную деятельность на кафедре «Социология» Тольяттинского государственного университета и показала себя грамотным, эрудированным преподавателем по основным дисциплинам кафедры.

В целом соискателя Желнину Евгению Валерьевну можно охарактеризовать как сформировавшегося научного работника, способного решать поставленные проблемы, достойного учёной степени доктора социологических наук.

## 2. В дискуссии приняли участие:

**Готлиб А. С., д. социол. н.:** Актуальность темы исследования не вызывает сомнений. Диссертация написана логично, точно и ёмко отражая основные идеи. В соответствии с требованиями Положения о порядке присуждения учёных степеней, она раскрывает личный вклад автора в проведенное исследование, степень новизны и практическую значимость результатов исследования. Несомненными достоинствами работы являются чёткая последовательность в изложении материала,

выработка собственной авторской позиции к проблеме исследования. Всё это позволяет говорить о полноценности проведённого Желниной Е. В. исследования.

Результаты и выводы диссертации представляют практическую ценность для производственной отрасли. Чёткость методологической базы свидетельствует о достоверности и обоснованности результатов эмпирического исследования.

В целом диссертация Желниной Е. В. показывает, что соответствует уровню докторской диссертации и отвечает критериям п. 9 Положения о порядке присуждения учёных степеней (в редакции постановления Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842), а её автор заслуживает присуждения учёной степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

**Цветкова И. В., д. филос. н.:** В проблемном поле социологических исследований темы, связанные с социальной инновациями, представляют высокую теоретическую и практическую значимость. К таким темам относится проблема представленного диссертационного исследования, в центре которой изучение факторов, влияющих на интенсивность инновационной активности современных промышленных предприятий. На фоне частых социально-экономических кризисов современности выбор в качестве предмета диссертационного исследования роли инноваций как фактора социально-экономического развития усиливает возможность практического применения полученных результатов. Жёсткая конкурентная среда современного российского рынка, возросший интерес к импортозамещению промышленных товаров, постоянное обновление различного рода технологий (производственных, конструкторских, управленческих, социальных, маркетинговых) усиливают актуальность диссертации Е. В. Желниной, её вклад в изучение проблем социологии инноваций, социологии управления.

Диссертант корректно и грамотно использовал научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций. Е. В. Желнина глубоко проанализировала теоретические положения и достижения других авторов. В целом диссертационная работа Желниной Е. В. является законченным научно-квалификационным исследованием, несущим данные о способах оптимизации управления инновационной активностью современных промышленных предприятий, соответствует уровню докторской диссертации и отвечает критериям п. 8 Положения о порядке присуждения учёных степеней (в редакции постановления Правительства РФ от 20 июня 2011 г. № 475), и рекомендуется к защите в

Диссертационном совете на присуждение учёной степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

### **ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Рекомендовать диссертацию Желниной Евгении Валерьевны к защите в Диссертационном совете Д. 002.088.01 на соискание учёной степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления с формулировкой темы в следующей редакции: «Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий».

2. Утвердить следующее заключение кафедры:

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ КАФЕДРЫ**

**1. Актуальность темы и направленность исследования.** В современной стремительно изменяющейся жёсткой конкурентной среде предприятия (в частности, промышленные предприятия) вынуждены постоянно обновлять собственные практики создания конкурентных преимуществ. Одним из привлекательных способов является активизация внутренних резервов предприятия. На данный процесс оказывают влияние многочисленные факторы как материального характера, так и от социального и социально-психологического. Активизация внутренних ресурсов предприятия напрямую «запускает» развитие синергетического эффекта. Подобного рода эффекты, основываясь на имеющихся на предприятии ресурсах (материальная база, финансовые средства, производственные процессы, профессиональные знания и навыки, маркетинговые технологии управленческие практики и т. д.), характеризуются иными способами их комбинации, что способствует получению желаемых результатов для всего предприятия. Необходимо понимать, что данная практика характерна для предприятий, имеющих опыт работы и обладает необходимыми ресурсами.

Основными фактором повышения эффективности предприятия и упрочения его конкурентоспособности за счёт внутренних резервов является профессионализм его работников. Именно профессиональная квалификация сотрудников

промышленных предприятий и стала основным элементом в авторской синергетической модели инновационной активности промышленных предприятий. Высокий профессионализм работников предприятия способствуют быстрому и эффективному использованию инновационных технологий в его работе. Таким образом, интенсификация инновационной активности промышленного предприятия может способствовать освоению предприятием новых конкурентных преимуществ.

Кроме того, использование социально-технологического подхода в управлении инновационной активностью промышленных предприятий освобождает дополнительные ресурсы и способствует более стабильному и прогнозируемому развитию бизнеса.

**2. Степень обоснованности научных положений, рекомендаций и выводов, полученных соискателем.** Е. В. Желнина корректно использует известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций. Соискателем изучены и критически анализируются известные достижения и теоретические положения других авторов. Список использованной литературы содержит 538 наименований, включающий 35 иностранных источников. Для анализа процессов инновационной активности промышленного предприятия автором создана «синергетическая модель инновационной активности», позволяющая выявить и качественно оценить её интенсивность и воздействующие на неё факторы, их направленность и силу. Автор находит объяснение факту прямой зависимости интенсивность инновационной активности промышленного предприятия от профессионализма и уровня квалификации его работников, с которым можно согласиться. Для подтверждения теоретических положений диссертантом проведены эмпирические социологические исследования, целью которых является установление связи между мероприятиями профессиональной подготовки и инновационной активностью предприятия. Обоснованность результатов, выдвинутых соискателем, основывается на репрезентативности выборки проведённых исследований. Достоверность полученных данных обеспечивается использованием современных средств обработки первичной социологической информации (программой SPSS–2.0). Положения теории

основываются на известных достижениях фундаментальных и прикладных научных дисциплин социологии, социологии управления, математической статистике и математическом моделировании. В работе грамотно использует математический и статистический аппарат.

### **3. Наиболее существенные результаты, полученные лично автором, и их новизна.**

В первую очередь, существенным достижением диссертанта является выбор и обоснование проблематики исследования. Интенсивное использование внутренних резервов промышленного предприятия за счёт активизации инновационной активности посредством социальных технологий профессиональной подготовки персонала представляет собой актуальную проблему не только в практической деятельности предприятий, но и важную теоретическую задачу, стоящую перед рядом наук: социологией управления, менеджментом. В качестве новых научных результатов диссертантом выдвинуты 20 основных положений, которые нашли обоснование в диссертационной работе и выносятся на защиту. В числе наиболее существенных выделены:

1. Подробный структурно-функциональный анализ понятия «инновационная активность», позволивший предложить новое авторское определение данного понятия, а также выделить, дать описание и охарактеризовать основные его элементы: субъект, объект, цель, факторы и т.д.

2. Введение нового понятия в научном аппарате социологии инноватики – «инновационная потребность», его трактовка с точки зрения двух подходов, классификация, а также место и роль в процессах инновационной активности промышленного предприятия.

3. Тщательная методологическая проработка аппарата социального моделирования: выявление его целей, функций, условий и принципов осуществления, проведение и обоснование классификации социальных моделей.

4. Разработанная авторская синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия учитывает многоаспектность внутренней среды промышленного предприятия (влияющей также и на инновационную активность), позволяет увидеть возможности для эффективного управленческого

воздействия, даёт возможности для практического управления процессами инновационной активности промышленного предприятия.

Диссертация изложена на 360 страницах машинописного текста и состоит из введения, 4 глав, заключения, списка использованной литературы и 5 приложений. Работа иллюстрирована 23 таблицами, 69 рисунками. Список литературы содержит 538 источника (502 отечественный и 36 иностранных публикаций). Автореферат полностью отражает основные положения диссертации.

**4. Практическая значимость диссертации и исследование полученных результатов.** Теоретическая значимость работы состоит в обогащении теоретического аппарата социологии управления, социологии инноватики: выявлении специфики и функций инновационной активности предприятий, в разработке модели инновационной активности предприятия, в выявлении основных характеристик и определении условий эффективности технологии профессиональной подготовки персонала как фактора интенсификации инновационной активности. Полученные диссертантом выводы могут быть использованы для дальнейшего развития теоретических концепций социологии управления, социологии инноватики теории управления персоналом в области поиска, разработки и внедрения инноваций, а также работы по развитию сотрудников предприятий. Авторскую методику и инструментарий эмпирической оценки инновационной активности предприятия можно рекомендовать руководителям предприятий и специалистам, занимающимся инновационным развитием и развитием персонала, для использования в вопросах определения уровня интенсивности инновационной активности промышленного предприятия.

Кроме того, полученные в диссертационной работе выводы могут найти применение в организационном консультировании при использовании социальной технологии профессиональной подготовки персонала в целях интенсификации инновационной активности промышленных предприятий. Материалы и выводы диссертации также могут применяться для проведения конкретных эмпирических исследований в области профессиональной подготовки и повышения квалификации работников промышленных предприятий, а также с целью оптимизации работы по



поиску, оценке, разработке и внедрению инноваций в процессы функционирования промышленных предприятий.

Теоретические и эмпирические результаты диссертационной работы рекомендуются к использованию в учебных курсах «Социология управления», «Социология инноватики», «Социология организаций», «Социология труда», «Управление персоналом» для высших учебных заведений, специальных курсов профессиональной подготовки, повышения квалификации и переквалификации.

**5. Апробация и внедрение результатов.** Результаты диссертационной работы внедрены в учебный процесс кафедры социологии Тольяттинского государственного университета и используются преподавателями кафедры на теоретических занятиях со студентами, в лекционном материале. Отдельные положения и выводы диссертационной работы были использованы для подготовки учебно-методических пособий «Социология инноватики», «Менеджмент в социальной сфере», «Социология коммуникации», «Социология конфликта». Выводы и положения диссертационного исследования обсуждались на 30 научно-практических конференциях и семинарах.

**6. Публикации автора.** В научных работах Е. В. Желниной в достаточной степени отражены полученные в ходе авторского диссертационного исследования результаты, раскрыта их научная новизна, аргументирована их значимость для теории и практики. Основные положения и выводы выполненного исследования опубликованы в 99 работах общим объёмом 91,47 п. л., в том числе 23 публикации в научных изданиях, рецензируемых Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки РФ. 66 публикаций автора зарегистрированы в РИНЦ. Индекс Хирша составляет 6. Средневзвешенный Импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи автора 0,263.

**Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ:**

1. Желнина Е. В., Иванова Т. Н., Цветкова И. В. Социальное самочувствие работников ОАО «АВТОВАЗ» в условиях модернизации предприятия // Вектор науки Тольяттинского университета. – 2014. – № 3(29). – С. 151 – 154. (1,04 п.л.).

2. Желнина Е. В. Теоретико-методологический анализ понятия инновации в изучении инновационной активности промышленного предприятия // Научный и социокультурный журнал «ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура». – 2014. – № 3(44). – С. 7 –15. (0,44 п. л.).
3. Желнина Е. В. Структурно-функциональный подход в изучении инновационной активности работников промышленного предприятия // Научное мнение. – 2014. – № 7. – С. 158 – 160. (0,30 п. л.).
4. Желнина Е. В. Инновации на промышленном предприятии: теоретический и эмпирический анализ // Вектор науки Тольяттинского университета. – 2013. – № 2(24). – С. 278 – 282. (0,62 п. л.).
5. Цветкова И. В., Иванова Т. Н., Желнина Е. В., Филиогло Л. Д. Социально-трудовой потенциал современной молодёжи как основа инновационной активности и модернизации российского общества (на примере г. о. Тольятти) // Регионоведение. – 2013. – № 3. – С. 97 – 103. (0,45 п. л.).
6. Цветкова И. В., Желнина Е. В., Ростова А. В. Перспективы реформирования моногорода в оценке тольяттинцев // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. Серия «Гуманитарные науки». – 2012. – № 4. – С. 179 – 185 (0,6 п. л.).
7. Желнина Е. В. Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия // Наука и бизнес: Пути развития. – 2012. – № 11 (17). – С. 46 – 49 (0,5 п. л.).
8. Иванова Т. Н., Желнина Е. В., Левина А. Социально-экономические проблемы занятости выпускников высших учебных заведений // Регионоведение. – 2012. – № 3. – С. 109 – 117 (0,21 п. л. / 0,63 п. л.).
9. Желнина Е. В. К вопросу о политической грамотности российского электората // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. Серия «Гуманитарные науки». – 2011. – № 10. – С. 196 – 200 (0,33 п. л.).
10. Желнина Е. В. К вопросу о значении градообразующего предприятия в социокультурной и экономической жизни моногорода // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2011. – № 4 (18). – С. 129 – 133 (0,86 п. л.).

11. Желнина Е. В. Ресурсы предприятий в решении социокультурных и экономических проблем моногорода // Вестник Новосибирского университета. Т. 11 Серия «Социально-экономические науки». – 2011. – № 1. – С. 125 – 128 (0,85 п. л.).

12. Желнина Е. В. Формирование потребности в профессиональной подготовке персонала крупной промышленной компании // Дискуссия. – 2010. – № 8. – С. 39 – 43 (0,25 п. л.).

13. Желнина Е. В. Перспективы профессиональной подготовки персонала крупной промышленной компании в период кризиса // Регионоведение. – 2010. – № 4. – С. 192 – 196 (0,32 п. л.).

14. Желнина Е. В. Ресурсы предприятий в решении социокультурных и экономических проблем моногорода // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 3. – С. 325 – 331 (0,43 п. л.).

15. Желнина Е. В. Влияние экономического кризиса на профессиональную подготовку персонала крупной промышленной компании // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2010. – № 3. – С. 110 – 114 (0,5 п. л.).

16. Желнина Е. В. Влияние экономического кризиса на профессиональную подготовку персонала крупной промышленной компании / Аспирантский вестник Поволжья. – 2010. – № 1 – 2. – С. 192 – 197. (0,66 п. л.).

17. Желнина Е. В. Системы управления профессиональной подготовкой персонала в крупных промышленных фирмах // Автомобильная промышленность (М: Издательство «Машиностроение». – 2009. – № 6. – С. 2 – 5 (0,40 п. л.).

18. Желнина Е. В. Адаптация и внедрение технологии профессиональной подготовки персонала в систему управления крупной компанией // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. Серия «Гуманитарные науки». – 2009. – № 9. – С. 90 – 96 (0,43 п. л.).

19. Желнина Е. В. Профессиональная подготовка персонала современной крупной компании // Кадровик. – 2009. – № 3. – С. 72 – 77 (0,61 п. л.).

20. Желнина Е. В. Современные принципы разработки системы непрерывного обучения персонала организации // Государственное управление. Электронный Вестник. – 2008. – № 15 (0,23 п. л.).

21. Желнина Е. В. ОАО «АВТОВАЗ»: Школа организаторов труда // Кадровик. – 2007. – № 2. – С. 55 – 59 (0,4 п. л.).

22. Желнина Е. В. Система непрерывного обучения персонала в госслужбе // Государственное управление. Электронный вестник. – 2006. – № 8 (0,23 п. л.).

23. Желнина Е. В. Школа организаторов труда как эффективная форма обучения персонала на ОАО «АВТОВАЗ» // Вестник МГУ (Сер. 18). – 2006. – № 4. – С. 48 – 58 (0,47 п. л.).

### **Монографии:**

24. Желнина, Е. В. Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия: Монография / Е. В. Желнина. – Тольятти : Издательство ООО «Технокомплект», 2015. – 265 с. (16,5 п.л.).

25. Желнина, Е. В. Социальная технология подготовки персонала крупной компании: Монография / Е. В. Желнина. – Тольятти : Издательство ООО «Технокомплект», 2015. – 187 с. (11,75 п.л.).

26. Желнина Е. В. Инновации на промышленном предприятии: теоретический и эмпирический анализ // Инновации как фактор развития промышленного предприятия: Коллективная монография на основе исследований, проведённых в г. о. Тольятти / Под ред. И. В. Цветковой. – Тольятти: ВУиТ, 2013. – 301 с. (0,50 п. л. из 17,5 п. л.).

27. Желнина Е.В., Ростова А.В. Современная экономика: анализ состояния и перспективы развития: Коллективная монография / Под. ред. И.Т. Насретдинова, д.э.н., проф. (Глава: Отношение жителей моногорода к инновациям. – С. 165 – 176) – Казань: Редакционно-издательский центр, 2012. – 376 с. (23,5 / 1,0 п.л.).

28. Желнина Е.В. Потенциал развития современного моногорода: комплексный анализ проблем г.о. Тольятти (коллективная монография) (Глава 2.2. Политическая информированность современной молодежи) / Под научной

редакцией д.ф.н., профессора И.В. Цветковой. – Тольятти, 2012. – 168 с. (С. 67 – 75). (9,8 п.л. / 0,5 п.л.).

29. Желнина Е.В. Картина городской жизни Тольятти: опыт комплексного научного подхода: монография (Глава 2.2 Функции профессиональной подготовки персонала крупной компании в решении социокультурных проблем города / под. ред. проф. В.П. Овсянникова, И.В. Цветковой. – Тольятти : ТГУ, 2010. – С. 94 – 108 (13,3 п.л. / 0,88 п.л.).

30. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология. Монография. – М : Компания «Спутник Плюс», 2009. – 108 с. (6,81 п.л.).

Также полученные в процессе исследования данные, выводы и итоги были опубликованы Е. В. Желниной в других научных изданиях и тезисах научных и научно-практических мероприятий.

**7. Соответствие содержания диссертации специальности, по которой она рекомендуется к защите.** Тема исследования впервые представлена в исследовательском поле социологии управления и полностью отвечает требованиям направления «Паспорта специальности 22.00.08 – Социология управления», в частности, п. 2 – понятийно-категориальный аппарат социологии управления как результат ее междисциплинарного развития; п. 12 – социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности; п. 20 – инновации в системе управления: источники, типы, уровни; п. 21 – социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций; п. 29 – социологическое информационно-аналитическое обеспечение управленческого процесса; п. 30 – методы сбора, анализа и оценки социальной информации в системе управления.

**Решили:** Кафедра считает, что диссертация Желниной Евгении Валерьевны на тему: «Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий» полностью соответствует требованиям п. 9 Положения о порядке присуждения учёных степеней (в редакции постановления

Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842), предъявляемым к докторским диссертациям, и рекомендуется к защите по специальности 22.00.08 – Социология управления в Диссертационном совете Д. 002.088.01 по социологическим наукам при Федеральном государственном бюджетном учреждении науки «Институте социально-политических исследований Российской академии наук» (ИПСИ РАН).

Результаты открытого голосования. Присутствовало на заседании 18 человек. Результаты голосования: «за» – 18 чел., «против» – 0 чел., «воздержалось» – 0 чел., протокол № 5 от 16 января 2015 г.

Зав. кафедрой «Социология»  
д. социол. н., доцент

\_\_\_\_\_

Т. Н. Иванова

Секретарь  
к. социол. н.

\_\_\_\_\_

О.Ю. Щербакова