

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.285.17
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА»,
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 20.12.2016, № 10

О присуждении Кудиновой Ольге Сергеевне, гражданство Российской Федерации, ученой степени кандидата социологических наук.

Диссертация «Развитие кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса в современных условиях» по специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы принята к защите 17 октября 2016 года, протокол №5 диссертационным советом Д 212.285.17 на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Министерство образования и науки Российской Федерации, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о создании совета №714/нк от 02.11.2012г.

Соискатель Кудинова Ольга Сергеевна, 1978 года рождения. В 2000 году соискатель окончила Тюменскую Государственную архитектурно-строительную академию; в 2012 году окончила заочную аспирантуру ФГБОУ ВПО «Тобольская государственная социально-педагогическая академия им. Д.И. Менделеева» по специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы; работает в должности старшего преподавателя кафедры профессионального обучения гуманитарного факультета Тобольского педагогического института им. Д.И. Менделеева

(филиал) ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» в г. Тобольске, Министерство образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре социально-культурной деятельности, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры», Министерство культуры Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор социологических наук, профессор Скульмовская Любовь Григорьевна, ФГБОУ ВО «Тюменский государственный институт культуры»; кафедра социально-культурной деятельности, культурологии и социологии, профессор.

Официальные оппоненты:

Иванова Татьяна Николаевна, доктор социологических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тольяттинский государственный университет», кафедра социологии, заведующая;

Валиахметов Рим Марсович, кандидат социологических наук, Башкирский филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт социологии Российской академии наук, г. Уфа директор, дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Башкирский государственный университет», г. Уфа в своем положительном заключении, подписанном Шайхисламовым Рафаэлем Бадретдиновичем, доктором социологических наук, профессором, заведующим кафедрой социологии и работы с молодежью указала, что полученные научные результаты представляют интерес для проведения дальнейших научных исследований в рамках таких социологических направлений, как социология организаций, социология профессий и профессиональных групп. Диссертация О.С. Кудиновой представляет собой законченное самостоятельное исследование, успешно решающее проблему выявления и анализа особенностей и

противоречий развития кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса в процессе инновационной деятельности. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в гостиницах для совершенствования кадровой политики, в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования при чтении курсов «Социология организаций», «Социология управления», «Инновации в социально-культурном сервисе и туризме».

Работа соответствует шифру научной специальности 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы и требованиям к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, определенным в п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842, а соискатель заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы.

Соискатель имеет 23 опубликованные работы, в том числе по теме диссертации – 23 работы, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 6. Другие публикации представлены в виде 1 монографии и 16 статей, опубликованных в сборниках научных трудов (4), материалов международных(1), всероссийских с международным участием(1), всероссийских(3), и региональных (4) научных конференций, материалах социологических форумов (2), некоммерческих издательских проектах (1). Общий объем 20,47 п.л./14,42 – авторский вклад.

Наиболее значительные работы:

1. Кудинова О.С. Компоненты кадрового потенциала персонала гостиничных предприятий [Текст] / О.С. Кудинова, Л.Г. Скульмовская // Дискуссия. Екатеринбург: ООО «Институт современных технологий управления».– №3 (21). – 2012. – С. 90–95 (0,41/0,3п.л.).

2. Кудинова О.С. Концептуально-методологические подходы к изучению инноваций в гостиничном сервисе [Текст] / О.С. Кудинова, Л.Г.

Скульмовская // Электронный научный журнал «Современные исследования социальных проблем» [Электронный ресурс] – <http://www.nkrgas.ru> – Издательство «Научно-инновационный центр». – №3 (11). – 2012 (0,6/0,4п.л.)

3. Кудинова О.С. Специфика и социальные функции гостиничного сервиса [Текст] / О.С. Кудинова // В мире научных открытий. – Красноярск: Научно-инновационный центр. – №11. – 2012. – С.171–190 (0,75п.л.).

4. Кудинова О.С. Исследование инновационной активности персонала как одной из составляющих кадрового потенциала сферы гостеприимства [Текст] / О.С. Кудинова, Л.Г. Скульмовская // Фундаментальные исследования. – № 10 (часть 7). – 2013. — С. 1571–1576 (0,62/0,42п.л.).

5. Кудинова О.С. Специалисты гостиничного сервиса как социально-профессиональная общность: теоретические аспекты [Текст] / О.С. Кудинова // Дискуссия. Екатеринбург: ООО «Институт современных технологий управления». – №3 – 2016. – С.86–90 (0,27п.л.).

На автореферат диссертации поступили 4 положительных отзыва:

Доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой философии, социологии и политологии ФГБОУ ВО «Нижегородская государственная сельскохозяйственная академия» Широкалова Галина Сергеевна в своем отзыве ставит следующие вопросы: что включает в себя понятие «сервис» и какая специфика гостиничного сервиса не позволяет проецировать полученные выводы на другие сферы сервиса; какие характеристики имеют практики, направленные на реализацию потребности клиентов в комфортном проживании во временном доме; какие элементы корпоративной культуры влияют на реализацию кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса.

Доктор философских наук, профессор, президент российского общества социологов, почетный доктор Института социологии РАН (г. Москва), руководитель и главный научный сотрудник сектора социологии профессий и профессиональных групп Мансуров Валерий Андреевич

отмечает необходимость уточнения обоснованности применения термина «специалист» в отношении занятых в гостиничном сервисе; более четкое определение специфических признаков, характерных только для общности специалистов гостиничного сервиса; указания на перспективы дальнейшей разработки темы исследования.

Доктор философских наук, профессор кафедры гуманитарных наук ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» Шабатура Любовь Николаевна в отзыве на автореферат задает вопросы: 1. Что представляют собой концептуальные инновации в гостиничном сервисе? 2. Какое влияние на развитие кадрового потенциала (стимулирующее или сдерживающее) имеет выявленная административно-директивная установка в принятии и реализации инноваций специалистами гостиничного сервиса? 3. Насколько ценны для гостиницы собственные инновационные решения? 4. С помощью каких методов возможно стимулирование инновационной активности персонала гостиничных предприятий?

Доктор философских наук, профессор, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения РАН» (г. Екатеринбург) Павлов Борис Сергеевич считает, что требуют уточнения некоторые спорные аспекты работы: нет ли противоречия между функциями профессиональной деятельности специалистов гостиничного сервиса (обслуживающей и коммуникативной) и спецификой профессиональной деятельности специалистов в современных условиях, предполагающей преобладание бесконтактных с клиентами операционных процессов; реализации каких социальных функций гостиницы должны способствовать внедряемые инновации; было ли исследование мотивации к трудовой деятельности и сравнение мотивов специалистов изучаемой общности к инновационной и трудовой деятельности?

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их компетентностью, авторитетом в социологической науке, результатами деятельности, наличием публикаций в соответствующей

области социологического знания. способностью оценить научную и практическую значимость диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обосновывающая стимулирующее влияние процесса внедрения инноваций на развитие кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса;

предложены характеристики социально-профессиональной общности специалистов гостиничного сервиса, среди которых: 1) профессиональные ценности, разделяемые членами общности и связанные со спецификой гостиничных услуг – гостеприимство, приоритет потребностей клиента; 2) профессиональные нормы, регламентирующие операционные и коммуникационные процессы предоставления комплекса гостиничных услуг разным категориям клиентов; 3) практики, направленные на реализацию потребности клиентов в комфортном проживании во временном доме;

доказано, что в процессе инновационной деятельности основные изменения происходят в адаптационном и нормативно-ролевом компонентах кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса;

введено и уточнено понятие общности специалистов гостиничного сервиса, представляющих собой неоднородную (по полу, возрасту, образованию и стажу) совокупность работников, осуществляющих профессиональную деятельность в гостиничных предприятиях на основе ценностей культуры сотрудничества с целью удовлетворения потребностей клиентов в комфортном проживании в период пребывания во временном жилище.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано, что развитие кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса осуществляется в настоящее время в основном путем заимствования успешных нововведений других предприятий и приобретения (покупки) успешных инноваций, разработанных другими предприятиями, а

не генерирования собственных путем создания необходимых условий для проявления творческой инициативы работников;

применительно к проблематике диссертации результативно использован эвристический потенциал системного и общностного подходов, что позволило автору, опираясь на теории социальной общности и человеческого капитала, раскрыть особенности и противоречия развития кадрового потенциала социально-профессиональной общности специалистов гостиничного сервиса в процессе инновационной деятельности;

изложена специфика профессиональной деятельности специалистов гостиничного сервиса, заключающаяся в преобладании бесконтактных с клиентами операционных процессов, обеспечивающих повышение их удовлетворенности в условиях временного проживания;

раскрыты внешние и внутренние факторы, определяющие принятие и реализацию инноваций специалистами гостиничного сервиса: основными внешними факторами являются постоянно возрастающие потребности клиентов в качестве получаемых услуг и высокий уровень конкуренции в отрасли, внутренними – уровень образования специалистов, специфика конкретного вида труда, готовность принять вводимые инновации, мотивация к переобучению и самообразованию, кадровая политика гостиничного предприятия;

изучены противоречия развития кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса в процессе инновационной деятельности: между позитивным в целом отношением к инновациям разных категорий специалистов гостиничного сервиса и низкой готовностью активно осваивать конкретные их виды в процессе профессиональной переподготовки и саморазвития; между необходимостью повышения инновационной активности специалистов гостиничного сервиса и реально осуществляемой кадровой политикой руководства гостиниц.

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

разработана и внедрена методика социологического анализа компонентов кадрового потенциала на основе изучения трудового потенциала общности специалистов гостиничного сервиса, содержание которых меняется в процессе инновационной деятельности;

определены основные направления инновационного процесса в гостиничном сервисе в современных условиях и основные противоречия развития кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса в процессе инновационной деятельности;

создана модель организации инновационного процесса в гостиничном сервисе с учетом специфики его осуществления;

представлены предложения по совершенствованию кадровой политики гостиничных предприятий с целью создания условий для проявления инновационного потенциала специалистами.

Материалы диссертации могут быть включены в учебно-методические комплексы курсов «Социология организаций», «Социология управления», «Инновации в сервисе и туризме», «Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме», «Маркетинг в социально-культурном сервисе и туризме» и др.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на трудах классиков социологии и современных исследователей, согласуется с опубликованными эмпирическими данными по теме диссертации;

идея базируется на принципах системного и общностного подходов, а также современных методологических положениях социологии профессий и профессиональных групп;

использованы результаты сравнительного анализа данных, полученных в ходе диссертационного исследования с помощью корректно примененных социологических методов и процедур;

установлено количественное и качественное совпадение авторских результатов с данными, представленными в независимых источниках по тематике диссертационного исследования;

применены современные методы сбора и обработки исходной информации (экспертный опрос, анкетный опрос, анализ документов).

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии в получении исходных данных и проведении эмпирических исследований; личном участии в апробации результатов исследований; в обработке и интерпретации эмпирических данных; в подготовке публикаций по выполненной работе.

На заседании 20.12.2016 года диссертационный совет принял решение присудить Кудиновой О.С. ученую степень кандидата социологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 4 доктора наук по профилю рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании из 21 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 15, против 1, недействительных бюллетеней нет.

Председатель
диссертационного
совета

Меренков Анатолий Васильевич

Ученый секретарь
диссертационного совета
20.12.2016г.

Антонова Наталья Леонидовна

