

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.166.14
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА
НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 30 июня 2022 г. № 15

О присуждении Артамоновой Виктории Владимировне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата социологических наук.

Диссертация «Геймификация как инструмент управления трудовой мотивацией» по специальности 22.00.08 – «Социология управления» принята к защите 31.03.2022 г., протокол № 6, диссертационным советом Д 212.166.14, созданным на базе Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» Министерства образования и науки РФ, приказ № 714/нк от 02 ноября 2012 г. (603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, д. 23).

Соискатель Артамонова Виктория Владимировна, 1990 года рождения, в 2012 г. окончила специалитет Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Байкальский государственный университет экономики и права» по специальности «Социальная работа» (диплом специалиста КС № 58854 от 22 июня 2012 г.). В 2016 г. окончила аспирантуру Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» по научной специальности 22.00.03 – «Экономическая социология и демография»

(социологические науки) (справки о сданных кандидатских экзаменах № 20-21 от 09.12.2021 г., № 033\А от 20.04.2022 г.).

Подготовка диссертации началась с момента поступления в аспирантуру в 2013 г. В период подготовки диссертации Артамонова В. В. работала ассистентом (с 2016 по 2018 гг.) кафедры социологии и социальной работы; старшим преподавателем (с 2018 г. по настоящее время) кафедры социологии и психологии в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Байкальский государственный университет» Министерства науки и высшего образования РФ.

Диссертация выполнена на кафедре социологии и психологии Института культуры, социальных коммуникаций и информационных технологий Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет». Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Карпикова Ирина Серафимовна – доцент кафедры социологии и психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет».

Официальные оппоненты:

1. Сергеева Ольга Вячеславовна – доктор социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии культуры и коммуникации ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (г. Санкт-Петербург).

2. Трубина Юлия Александровна – кандидат социологических наук, доцент Департамента социологии ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Москва).

Оппоненты дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» (г. Томск) в

своим положительным отзыве, подготовленном доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга Неходой Евгенией Владимировной, обсужденном и утвержденном на заседании кафедры стратегического менеджмента и маркетинга ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет» 24 мая 2022 г., протокол заседания № 9, подписанном проректором по научной и инновационной деятельности ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», доктором физико-математических наук, профессором Ворожцовым Александром Борисовичем, указывает, что достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании Артамоновой Виктории Владимировны, обеспечивается: корректным применением в работе качественных и количественных методов исследований и статистико-математического аппарата, внушительной эмпирической базой исследования, что позволило получить новые научные и прикладные результаты, касающиеся практики и особенностей использования геймификации в управлении персоналом; соотнесением полученных теоретических выводов и результатов эмпирических исследований с исследованиями ведущих зарубежных и отечественных исследователей в области анализа проблем управления трудовой мотивацией, а также в области различных аспектов концепции геймификации, включая прикладные.

Диссертационное исследование В. В. Артамоновой выполнено на высоком профессиональном уровне и может быть признано состоявшимся и научно обоснованным. Представленная диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор, Артамонова Виктория Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Соискатель имеет 14 опубликованных работ по теме диссертации (общим объемом 6,7 п.л.), в том числе 6 научных статей (общим объемом 3,6 п.л.) в рецензируемых научных изданиях, рекомендуемых ВАК, 2 научные статьи (общим объемом 1,4 п.л.) в изданиях, индексируемых в международной базе Web of Science. Получено 1 свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «Автоматизированная оценка взаимосвязи мотивационного профиля личности с элементами геймификации» № 2021667967 от 01.11.2021 г. Сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, достоверны.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Артамонова В. В., Карпикова И. С. Возможности геймификации в сфере трудовой мотивации сотрудников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2021. – № 4 (64). – С. 79–87. (1,0/0,5 п.л.)

2. Артамонова В. В. Феномен потокового состояния в мотивации пользователей компьютерных игр // Социодинамика. – 2020. – № 2. – С. 93–103. (0,6 п.л.)

3. Артамонова В. В. Концепция геймификации и ее отражение в теории самодетерминации // Социодинамика. – 2019. – № 2. – С. 10–16. (0,3 п.л.)

4. Артамонова В. В. Игровые практики по распространению экстремизма среди молодого поколения и его профилактике // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – № 9. – С. 34–39. (0,3 п.л.)

5. Артамонова В. В. Исторические аспекты развития концепции геймификации // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2018. – Т. 10, № 2/1. – С. 54–62. (0,9 п.л.)

6. Артамонова В. В. Развитие концепции геймификации в XXI веке // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2018. – Т. 10, № 2/2. – С. 37–43. (0,6 п.л.)

О диссертации и автореферате поступили отзывы:

1. Положительный отзыв официального оппонента доктора социологических наук, доцента Сергеевой Ольги Вячеславовны, доцента кафедры социологии культуры и коммуникации ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (г. Санкт-Петербург). В отзыве указаны следующие замечания:

1.1. Почему, решая задачу по определению понятия геймификации в управлении трудовой мотивацией, диссертант не уделил внимания критике потенциала цифрового контроля сотрудников посредством игрового подталкивания к действию? Цифровая геймификация возможна тогда, когда есть незаметное накопление информации о «цифровых следах» человека. Именно учет «цифровых следов» и формирует метрики персонального вклада, прилежания, лояльности и т.п. работника. Об этом пишут, как о приемах постфордизма, которые не менее жестко, чем конвейер, на бихевиориальном уровне регулируют активность. Причем, по списку литературы понятно, что диссертант встречал эту важную критическую идею, которую управленец, скорее, завуалирует, а социолог способен диагностировать и предостеречь.

1.2. Почему геймификация относится диссертантом к системе нематериального стимулирования, хотя при разборе кейсов геймификации в организациях упоминается практика конвертации баллов и рейтингов в материальные вознаграждения, да и по опросу в организациях респонденты видят связь между материальным вознаграждением и занимаемыми работниками местами в рейтинге (С. 139)?

1.3. Почему для сбора данных о внедрении геймификации были выбраны сферы IT и образования? Почему изученная специфика в этих сферах не отражена в положениях, выносимых на защиту? Неужели рекомендации по внедрению геймификации универсальны и не зависят от профессиональной специфики работников учебных заведений и программистов? Почему это никак не специфицировано в характеристике новизны?

2. Положительный отзыв официального оппонента кандидата социологических наук Трубиной Юлии Александровны, доцента Департамента социологии ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Москва). В отзыве указаны следующие замечания:

2.1. В ходе проведения соискателем пилотажного исследования «Инструменты геймификации в формировании трудовой мотивации» среди сотрудников организаций следующих сфер профессиональной деятельности: здравоохранение, образование, культура, информационные технологии, финансы, промышленность, транспорт, торговля, общественное питание, бытовые и жилищно-коммунальные услуги были выявлены сферы деятельности, в которых организации чаще всего в практике управления трудовой мотивацией используют элементы геймификации – это сферы IT и образования. Но в работе не освещается анализ того, почему именно в этих отраслях в отличие от других, геймификация находит свое отражение. Очевидно, что есть определенные предпосылки и особенности деятельности организации, которые влияют на решение применять в рамках систем управления персоналом геймификацию. Определенно представляет научный интерес, какие факторы оказывают влияние и какие предпосылки для внедрения геймификации есть в организациях, относящихся к выявленным отраслям.

2.2. Автор, анализируя результаты исследования «Особенности геймификации в управлении трудовой мотивацией сотрудников организаций в сферах IT и образования», отмечает, что большинство «сотрудников организаций, в которых применяются геймифицированные системы нематериального стимулирования, выразили удовлетворенность трудовой деятельностью» (стр. 124), но не в полной мере понятно, что соискатель подразумевает под «геймифицированной системой нематериального стимулирования», – применение двух и более игровых механик или это полноценная система, включающая игровую концепцию, сценарий,

стратегию и т. д. Было бы интересно проанализировать, в каком количестве и каких организациях, сотрудники которых выступили респондентами исследования, внедрены полноценные геймифицированные системы, а в каком используются лишь отдельные элементы. Эти данные могли бы обогатить эмпирическую часть, представив более полную и объемную картину изучаемого явления.

2.3. Автор отмечает: «среди работающих в данных сферах более 95 % респондентов указали на применение их организациями элементов геймификации» (стр. 85), в частности, в качестве элементов геймификации выступают форумы, чаты, доски почета, грамоты, благодарности и т. д., но не идет речь об игровом контексте. Возникает вопрос, можем ли мы говорить о применении геймификации в случае применения в управлении мотивацией только грамот, или чатов, или форумов и т. д.? Можно ли считать вышеперечисленные элементы геймифицированными инструментами в отрыве от игровой концепции?

3. Положительный отзыв ведущей организации – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» (г. Томск). В отзыве указаны следующие замечания:

3.1. Основная цель диссертационного исследования Артамоновой В. В. – выявление особенностей внедрения и применения геймификации в управлении трудовой мотивацией сотрудников организаций в сферах IT и образования. Однако хотелось бы уточнить, какие из выделенных автором особенностей в рамках проведенного диссертационного исследования будут относиться к особенностям на этапе внедрения, а какие – на этапе применения.

3.2. В основном тексте диссертации автором не выделено определения дефиниции «система управления трудовой деятельностью», хотя данное понятие включено в объект диссертационного исследования.

3.3. В комплексном социологическом исследовании особенностей геймификации в управлении трудовой мотивацией представлена достаточно большая выборка респондентов (в количестве 800 человек) – сотрудников организаций в сферах IT и образования, в которых руководством используются геймифицированные системы нематериального стимулирования. Каким образом был осуществлен отбор именно этих организаций?

3.4. На наш взгляд, диссертационное исследование получилось бы более насыщенным, если бы автор конкретизировал следующие данные: обусловлено ли отношение сотрудников к существующим в их организациях геймифицированным системам нематериального стимулирования с такими критериями как пол, возраст, уровень дохода сотрудников.

4. Положительный отзыв об автореферате доктора экономических наук, профессора Озерниковой Татьяны Георгиевны, профессора кафедры менеджмента ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный технический университет» (г. Новосибирск). Замечания:

4.1. Из текста автореферата не ясно, как измерялось влияние геймификации на трудовую мотивацию.

4.2. Эффективность влияния различных инструментов геймификации на трудовую мотивацию зависит от мотивационного профиля сотрудника. В научной литературе описаны различные типологии мотивации. В исследовании, как следует из текста автореферата, дифференцируется внутренняя и внешняя мотивация (стр. 13). Чем обоснован данный выбор?

4.3. Ввиду многообразия внешних стимулов, возникает вопрос, как реагируют сотрудники с ориентацией на различные внешние стимулы (например, заработок, карьера и др.) на разные инструменты геймификации?

5. Положительный отзыв об автореферате доктора социологических наук, профессора Очировой Оюуны Анатольевны, профессора кафедры социальных технологий ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления» (г. Улан-Удэ). Замечание: В

автореферате следовало распределить диссертационный материал более равномерно. Так, глава 1 представлена на с. 17-18, а глава 2 – на с. 19-28, хотя теоретическая интерпретация, проведенная соискателем в первой главе, несомненно, представила бы не меньший интерес для рецензирования.

6. Положительный отзыв об автореферате кандидата социологических наук Черных Антонины Борисовны, доцента кафедры трудового права и социального обеспечения ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики» (г. Санкт-Петербург). Замечание: В рамках социологического исследования «Анализ практик управления трудовой мотивацией сотрудников в организациях, использующих геймификацию как инструмент нематериального стимулирования» (метод: экспертное интервью) происходило ли обсуждение с экспертами предлагаемых авторских рекомендаций по применению геймифицированных систем нематериального стимулирования в мотивации трудовой деятельности?

7. Положительный отзыв об автореферате кандидата социологических наук Шаровой Екатерины Николаевны, доцента кафедры философии, социальных наук и права социального обеспечения ФГБОУ ВО «Мурманский арктический государственный университет» (г. Мурманск). Замечание: Более подробного раскрытия и обоснования в автореферате требует п. 4 «Положений, выносимых на защиту»: «При разработке геймифицированных систем необходимо учитывать такие условия, как: организационная готовность к внедрению системы; включенность сотрудников в процесс геймификации; подбор правильных элементов геймификации». Из автореферата остается не ясным, на основании каких данных были выделены эти условия?

На все замечания диссертантом даны исчерпывающие и обоснованные ответы.

Выбор официальных оппонентов обосновывается соответствием их научных интересов профилю рассматриваемой диссертации, высокой

теоретической и профессиональной квалификацией, опытом социологических исследований, наличием научных работ по проблематике исследования, в том числе опубликованных в течение последних 5 лет.

Выбор ведущей организации аргументирован соответствием научных трудов сотрудников (д.э.н. Е. В. Нехода, д.э.н. М. В. Рыжкова, д.э.н. Н. А. Скрыльникова, к.э.н. Е. М. Каз, к.э.н. И. В. Краковецкая, к. психол. н. С. А. Литвина, к.филос.н. А. П. Глухов, к.филос.н. И. В. Гужова, к.филос.н. Е. В. Сухушина, к.филос.н. Л. Р. Тухватулина, к.филос.н. Е. В. Щекотин и др.) направлению диссертационного исследования, наличием публикаций по проблематике исследования, что подтверждает их компетентность в определении научной и практической ценности представленной диссертационной работы.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

– *разработано* новое исследовательское направление по внедрению геймификации в управлении трудовой мотивацией сотрудников;

– *предложено* авторская авторское определение понятия «геймификация в управлении трудовой мотивацией» на основе анализа концептуальных основ геймификации;

– *доказана* необходимость учета особенностей геймификации в управлении трудовой мотивацией при внедрении и использовании данного инструмента;

– *введены* и обоснованы: принципы геймификации в управлении трудовой мотивацией; критерии определения типов трудовых организаций и сфер профессиональной деятельности для применения геймификации.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

– *доказано* положение о влиянии геймификации на трудовую мотивацию персонала, а именно: с помощью геймифицированных систем как инструмента нематериального стимулирования можно влиять на формирование различных мотивов трудовой деятельности;

– применительно к проблематике диссертации результативно (эффективно, то есть с получением обладающих новизной результатов) использовано сочетание качественных и количественных подходов при проведении комплексного социологического исследования, включающих метод опроса в форме анкетирования, метод экспертного интервью, контент-анализ;

– изложены и обоснованы на основе историко-ретроспективного анализа эволюционные этапы концепции геймификации, в рамках которых происходило формирование и развитие геймификации;

– раскрыты концептуальные основы геймификации в управлении трудовой мотивацией путем проведения демаркации геймификации от смежных игровых практик; выделения сущностных характеристик понятия «геймификация» на основе контент-анализа определений данного понятия; анализа существующего терминологического аппарата, характеризующего содержание и структуру геймификации;

– изучены практики управления трудовой мотивацией сотрудников организаций сфер ИТ и образования, в рамках которых применяются элементы геймификации, в том числе представлены возможности и ограничения применения геймификации в трудовой мотивации персонала;

– проведена модернизация подхода к исследованию трудовой мотивации с применением концепции геймификации, основываясь на анализе классических фундаментальных трудов ученых, что позволяет расширить представления об использовании геймифицированных систем управления трудовой мотивацией.

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

– разработаны и внедрены в образовательный процесс концептуальные и методические наработки по данной теме, позволяющие углубиться в изучение геймификации в управлении трудовой мотивацией, игровые техники, возможности и ограничения их применения для решения различных

управленческих задач, которые можно использовать в преподавании курсов: «Управление персоналом организации», «Социология и психология труда», «Инновационные инструменты и цифровизация в управлении персоналом»;

– *определены* особенности внедрения и использования геймификации в управлении трудовой мотивацией, которые могут стать основой для разработки геймифицированных систем нематериального стимулирования в трудовых организациях;

– *создан* и апробирован методический инструментарий для изучения влияния геймификации на трудовую мотивацию персонала, который может быть использован для дальнейшего анализа геймификации профессиональной деятельности;

– *представлены* авторские рекомендации по применению геймифицированных систем нематериального стимулирования в организациях.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

– *для экспериментальных работ* – применена совокупность исследовательских процедур в рамках количественной и качественной методологии социологических исследований, выбраны адекватные методы анализа социологических данных, использованы предварительно апробированный социологический инструментарий и статистически значимые объемы выборки;

– *теория* исследования построена на трудах классиков социологии, современных зарубежных и отечественных специалистов в сферах социологии управления, социологии труда и согласуется с ранее опубликованными материалами по изучаемой проблеме;

– *идея базируется* на теоретико-методологических положениях классических фундаментальных трудов ученых по проблемам трудовой мотивации, на основе которых была рассмотрена концепция геймификации в контексте внешней и внутренней мотивации: теория оперантного научения Б. Ф. Скиннера, иерархическая модель потребностей А. Маслоу, теория

мотивации достижения Дж. Аткинсона, теория постановки целей Э. Локка, теория самоэффективности А. Бандуры, теория самодетерминации Э. Л. Деси и Р. М. Райана;

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

– *использованы* современные методы сбора первичной социологической информации (метод опроса в форме анкетирования, метод экспертного интервью) и обработки данных (IBM SPSS Statistics), а также результаты авторитетных российских и международных социологических исследований, взаимодополняемость которых позволила обеспечить объективность и научную достоверность результатов исследования.

Личный вклад соискателя состоит в самостоятельной реализации всех этапов диссертационного исследования: в поиске теоретических и эмпирических материалов по теме диссертации; в анализе теоретико-методологических подходов к исследованию геймификации в сфере труда; в самостоятельном планировании исследований и сборе эмпирических данных количественными и качественными методами, в обработке и интерпретации полученных социологических данных; во введении в научный оборот новых эмпирических данных и результатов их интерпретации и анализа; в обобщении эмпирических фактов, формулировании теоретических выводов и практических рекомендаций; в представлении и апробации результатов исследования в научных публикациях, докладах на научно-практических конференциях и в образовательном процессе.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания и вопросы о применении геймификации в разных сферах, о критериях понятия «геймификация в управлении трудовой мотивацией», о системе, к управлению которой применяются предложенные принципы.

Соискатель ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы и привел собственную аргументацию применимости геймификации в системе

управления персоналом, обосновал специфику применения геймификации в образовательной сфере и ИТ.

Диссертация Артамоновой Виктории Владимировны «Геймификация как инструмент управления трудовой мотивацией» является целостным, самостоятельным, законченным научным исследованием, охватывает основные вопросы поставленной научной проблемы и соответствует критериям внутреннего единства, отличается логичностью и последовательностью изложения, обоснованностью выводов.

На заседании 30 июня 2022 г. диссертационный совет принял решение: за разработку теоретических положений, совокупность которых можно квалифицировать как решение научной задачи, имеющей значение для социологии управления, присудить Артамоновой Виктории Владимировне ученую степень кандидата социологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, в т. ч. 5 докторов наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления»; из 24 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту человек – нет, проголосовали: «за» – 18 , «против» – нет.

Председатель диссертационного совета



Саралиева З.Х.

Ученый секретарь диссертационного совета



Кутявина Е.Е.

30 июня 2022 года