

ПЛАН ПОДГОТОВКИ ДОКТОРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ В ДОКТОРАНТУРЕ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

**Британская литературная классика в русских и армянских переводах  
(проблема культурного трансфера)**

1. Шифр и название научной специальности: 5.9.2.Литературы народов мира
2. Претендент: ФИО полностью - **Гаспарян Луиза Ареговна**
3. Предполагаемый научный консультант: ФИО, должность, ученая степень - доктор филологических наук, профессор, **Полубояринова Лариса Николаевна**.
4. Научный руководитель НИР: название НИР, ФИО, должность ученая степень - «Сравнительное литературоведение» - доктор филологических наук, профессор, **Полубояринова Лариса Николаевна**.
5. Кратко описать общее построение работы (структура):

Докторская диссертация будет состоять из **предисловия, четырех глав, заключения и списка литературы**.

**Во Введении** будут представлены степень изученности темы, ее новизна и актуальность, материал исследования, его цели и задачи, теоретическое и практическое значение, а также методология.

**Основные методы:** современные компаративистские парадигмы художественного перевода, в частности, метод «культурного трансфера» (М. Эспань), сравнительно-исторический анализ.

**Цель первой главы** - всесторонне изучить проблемы литературного перевода в свете сравнительного литературоведения и Cultural Studies (герменевтический подход, теории Дж. Стайнера, В. Беньямина, Ж. Деррида)

**Вторая, третья и четвертая главы** содержат сопоставительный анализ английских оригиналов и русских и армянских переводов, выполненный на материале прецедентных текстов Ч. Диккенса, У. М. Теккерея и В. Вульф в свете «британско-русско-армянского» культурного трансфера. Особое внимание будет уделено изучению перевода различных аспектов наррации, лингво-стилистически окрашенных единиц, специфике передачи реалий, а также национально и исторически специфицированным характеристикам соответствующего переводческого подхода в его целостности.

**В Заключении** представляются общие теоретические и практические выводы исследования.

**Библиография** являет собой список использованных источников: оригиналов, русских и армянских переводов, научную литературу вопроса.

6. Подробное описание каждого этапа работ:

**ЭТАП 1 – 01.09.2022 – 01.09.2023**

- Сбор библиографии, освоение научной литературы по теме.
- Написание теоретической главы; комплексный анализ текстовых (лингвостилистические и лингво-культурологические, жанровые) и внетекстовых (историко-культурные, внутрилитературные, историко-политические, когнитивные, психологические) факторов

литературы изучаемых эпох (викторианский реализм, модернизм). Изучение основ теории перевода и сравнительного литературоведения через призму «британо-русско-армянского» культурного трансфера.

- Написание первой части второй главы: комплексный анализ произведений Диккенса и сравнение с русским и армянским переводом.
- Публикация 2-4 статей в изданиях ВАК

**ЭТАП 2 – 01-09-2023 – 01-09-2024**

1. Написание второй половины второй главы: комплексный анализ произведений Диккенса и сравнение с русским и армянским переводом.
2. Написание первой части третьей главы: всесторонний анализ произведений Теккерея и сравнение с русским и армянским переводом.
3. Публикация 3-5 статей в изданиях ВАК

**ЭТАП 3 – 01-09-2024-01-09-2025**

1. Окончательное изложение третьей главы.
2. Написание первой части четвертой главы: комплексный анализ произведений В. Вульф и сравнение с русским и армянским переводом. Особое внимание будет уделено механизму переводческого трансфера феномена «stream of consciousness» в русских и армянских переводах.
3. Публикация 4-5 статей в изданиях ВАК

7. О ресурсных центрах - их использование не предусмотрено.

Научный  
Руководитель,  
доктор филологических наук, профессор



Подубояринова Л. Н.

Научный  
Претендент,  
кандидат филологических наук



Гаспарян Л. А.

**ПЛАН ПОДГОТОВКИ ДОКТОРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ В ДОКТОРАНТУРЕ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
«Управление благополучием персонала как фактор устойчивого развития  
организации»**

**Шифр и название научной специальности 5.2.6 Менеджмент**

Претендент: Лисовская Антонина Юрьевна

Предполагаемый научный консультант: Завьялова Елена Кирилловна, профессор, заведующий кафедрой организационного поведения и управления персоналом, доктор психологических наук, профессор

Научный руководитель НИР «Концепция устойчивого развития команд в организации»: Маничев Сергей Алексеевич, доцент, заведующий кафедрой эргономики и инженерной психологии, кандидат психологических наук

Этап 1. 2022-2023

Проведен анализ становления концепций устойчивое развитие организации, управление человеческими ресурсами, направленное на устойчивое развитие (устойчивое управление человеческими ресурсами), концепции благополучия сотрудников, а также основных методах его оценки. На основе этого анализа будут достигнуты следующие результаты:

- 1) Систематизирован и уточнен понятийный аппарат: благополучие сотрудников, устойчивое развитие организации, управление человеческими ресурсами, направленное на устойчивое развитие (устойчивое управление человеческими ресурсами).
- 2) Раскрыты теоретические основы формирования концепции устойчивого управления человеческими ресурсами.
- 3) Представлена классификация основных подходов к определению и поддержанию благополучия сотрудников для обеспечения устойчивого развития организации и устойчивого управления человеческими ресурсами.

Этап 2. 2023–2024

Проведение качественного и количественного исследования. Результаты этапа:

- 1) Предложена методика выявления факторов, влияющих на благополучие сотрудников.
- 2) Выявлены факторы, влияющие на благополучие сотрудников.

3) Разработана модель для эмпирического исследования и оценки благополучия сотрудников.

### Этап 3. 2024–2025

Систематизация результатов, апробация модели для эмпирического исследования и оценки благополучия сотрудников.

Результаты:

- 1) Разработана модель для эмпирического исследования и оценки благополучия сотрудников.
- 2) Выявлены наиболее значимые практики по поддержанию благополучия сотрудников для обеспечения устойчивого развития организации и устойчивого управления человеческими ресурсами.
- 3) Созданы рекомендации по внедрению практик поддержания благополучия сотрудников для обеспечения устойчивого развития организации и устойчивого управления человеческими ресурсами в российском контексте.

Работа в Ресурсных центрах Научного парка СПбГУ не планируется, использование оборудования Ресурсных центрах Научного парка СПбГУ не предусмотрено.

Указать конкретные результаты работы, которые будут представлены к аттестации.

- 1) Систематизирован и уточнен понятийный аппарат: благополучие сотрудников, устойчивое развитие организации, управление человеческими ресурсами, направленное на устойчивое развитие (устойчивое управление человеческими ресурсами).
- 2) Раскрыты теоретические основы формирования концепции устойчивого управления человеческими ресурсами.
- 3) Представлена классификация основных подходов к определению и поддержанию благополучия сотрудников для обеспечения устойчивого развития организации и устойчивого управления человеческими ресурсами.
- 4) Предложена методика выявления факторов, влияющих на благополучие сотрудников.
- 5) Разработана модель для эмпирического исследования и оценки благополучия сотрудников.

б) Выявлены наиболее значимые практики по поддержанию благополучия сотрудников для обеспечения устойчивого развития организации и устойчивого управления человеческими ресурсами.

Результаты будут опубликованы в -10 статьях в научных журналах из списка ВАК и приравненных к ним.

Претендент



Лисовская А.Ю.

Научный консультант



Завьялова Е.К.

Научный руководитель НИР



Маничев С.А.