

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора психологических наук, профессора Габдреева Рустэма Вагизовича на диссертацию Чемякиной А.В. «Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия», представленную на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 - психология труда, инженерная психология, эргономика

Диссертация Чемякиной А.В. «Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия» посвящена исследованию проблемы, имеющей высокую степень актуальности и новизны. Как справедливо отмечает автор, в настоящее время сложилась ситуация, при которой проблема детерминации личностными качествами эффективности управленческой деятельности практически полностью рассматривается в русле профессионально - важных качеств. Вместе с тем следует отметить, что ряд важных вопросов, непосредственно связанных с изучением личностных качеств с точки зрения их детерминации на профессиональную деятельность, изучен в недостаточной степени. Во-первых, не подлежит сомнению, что в общей структуре личностных качеств, являющихся субъектными детерминантами управленческой деятельности, существует и такая специфическая группа, которая оказывает значимое негативное влияние на ее основные параметры и которая, следовательно, должна быть дифференцирована в определенную группу - совокупность профессионально - негативных качеств (ПНК). Влияние данной категории качеств может оказывать более сильное детерминационное воздействие на эффективность деятельности, чем профессионально - важные качества, отрицательно сказываясь на работе руководителя. Во-вторых, соискатель подчеркивает, что до сих пор мало изученными в сфере управления остаются различия, дифференцируемые по половому признаку. В-третьих, современное состояние методологических аспектов теории управленческой деятельности таково, что в нем доминирует аналитический способ изучения данного вопроса по отношению к структурному. Отмеченные соискателем проблемы представляют важное значение в исследовании проблемы субъекта управленческой деятельности.

Таким образом, автор приходит к обоснованной необходимости формулировки основной цели выполненного исследования, заключающейся в выявлении закономерностей структурной организации личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности (как позитивного, так и негативного плана) у руководителей, дифференцированных по признаку пола. Данная цель послужила основой для формулировки комплекса взаимосвязанных задач исследования. К их числу относятся следующие задачи: теоретический анализ современного состояния и основных направлений изучения личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности; анализ существующих концепций профессионально-важных

качеств руководителей; содержательное определение конструкта профессионально-негативных качеств (ПНК) в управленческой деятельности. Диагностика профессионально-важных и профессионально-негативных качеств у руководителей, дифференцированных по признаку пола; выявление структурной организации личностных черт ПВК и ПНК отдельно у женщин и мужчин-руководителей. Выделение в структурной организации ПНК личности мужчин и женщин - руководителей двух основных регулятивных конструктов - рефлексивности и интернальности; изучение выраженности ПНК у руководителей, дифференцированных по признаку пола, с учетом влияния рефлексивности и интернальности на структуру личности; определение качественных различий между данными структурами. Исследование влияния профессионально-важных и профессионально-негативных качеств на эффективность управленческой деятельности.

Сформулированные, таким образом, цель и задачи исследования, а также выдвинутые в соответствии с ними гипотезы обусловили собой структуру и содержание всех представленных в диссертации материалов. В композиционном отношении диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, выводов, библиографического списка, включающего 221 наименование, из них 30 на иностранном языке, а также 29 приложений. Текст включает 11 таблиц и 6 рисунков и изложен на 191 странице.

В первой главе «Психологический анализ содержания управленческой деятельности» представлен аналитический обзор современного состояния проблемы индивидуальной деятельности руководителя. При этом автор учитывает проблематичность именно психологического ее исследования. В работе подчеркивается, что эмпирическому изучению любых аспектов влияния личностных качеств руководителя на эффективность управленческой деятельности должны предшествовать психологический анализ управленческой деятельности и анализ исследований, предметом которых являются индивидуальные качества субъекта управленческой деятельности. В первом параграфе данной главы представлена комплексная характеристика проблемы управленческой деятельности как одного из фундаментальных направлений психологических исследований, а также основных особенностей его современного состояния. Опираясь на обширный теоретический материал, автор описывает психологическую специфичность управленческой деятельности.

Во втором параграфе первой главы диссертантом осуществляется анализ личности с точки зрения диспозиционального, научающе-бихевиорального, социально-когнитивного и когнитивного направлений в персонологии. Эти исследования Чемякина А.В. соотносит с такими парадигмами теории управления, как «Теории лидерских качеств»; «Теория лидерских стилей»; «Концепция атрибутивного лидерства» (причинно-следственный подход к изучению лидерства); «Концепции (модели) ситуационного лидерства». Теоретический анализ указанных парадигм позволяет выделить некоторые группы качеств, обладающих определенными достоинствами и недостатками

применительно к социализации личности, ее самореализации, взаимодействию с социумом. Разносторонний теоретический анализ личности является основой для дальнейшего исследования ее структуры в деятельностном измерении теории управления для более точного, углубленного и расширенного определения конструкторов профессионально-важных и профессионально-негативных качеств личности.

Третий параграф первой главы диссертационного исследования посвящен проблеме детерминации личностных качеств в деятельности руководителя. Как указывает диссертант, в работах, касающихся психологического анализа деятельности, традиционно освещалось обозначение и выделение таких характеристик как «профессионально-важные качества». Проблема ПВК достаточно широко представлена в исследованиях управленческой деятельности, имеет множество конкретных аспектов и направлений. В этой связи, Чемякина А.В. подчеркивает, что общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности требует расширения, поскольку в нее, наряду с традиционно дифференцируемым классом профессионально-важных качеств, объективно необходимо и включение еще одного класса - профессионально-негативных качеств. Система ПНК в деятельности руководителя требует к себе особого внимания, поскольку оказывает губительное влияние на эффективность деятельности, препятствует адекватной ее реализации. Автор подробно описывает оба класса качеств, поясняя, что они (класс ПВК и ПНК) взаимодействуют друг с другом, а их сочетание определяет итоговые эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности. Далее, Чемякиной А.В. осуществляется анализ методологической базы исследования проблем субъекта управления. Диссертант отмечает, что длительное время в исследованиях данного типа доминировали преимущественно аналитический и деятельностно-феноменологический подходы. Однако наиболее актуальным и правомерным является применение структурного подхода в исследовании закономерностей и механизмов интеграции индивидуальных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности. Чемякина А.В. описывает преимущества структурного типа детерминации. Они заключаются в том, что структурный подход позволяет дать комплексную характеристику личности с учетом всех компонентов данной системы и характера взаимосвязей между ними, а также с учетом функционирования и развития этой системы.

Обобщая изложенное, автор считает необходимым дальнейшее углубленное исследование взаимосвязей указанных личностных качеств (ПВК и ПНК) и изучение влияния, которое они оказывают на эффективность деятельности в системе управления.

В четвертом параграфе первой главы раскрывается также мало изученная до недавнего времени проблема индивидуально - психологических различий мужчин и женщин-руководителей. Описывая данную проблему, Чемякина А.В. опирается на исследования отечественных специалистов А.Е. Чириковой, Г.В. Турецкой, А.Л. Журавлева и др., которые позволяют убедиться в том, что

успешный менеджмент не имеет половой специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия. Однако существует определенное своеобразие в осуществлении руководства мужчинами и женщинами руководителями. Оно проявляется, прежде всего, в большей приверженности женщин-руководителей к комбинированным стратегиям, объединяющим различные модели лидерства, в сравнении с мужчинами, которые, как правило, остаются сторонниками определенной модели менеджмента и не смешивают ее с технологиями другого типа. Следует позитивно оценить разносторонность и многоплановость рассмотрения автором теоретических изысканий в русле проблем субъекта управленческой деятельности.

В заключении проведенного в данной главе разностороннего анализа по теме исследования делается обоснованный вывод о настоятельной необходимости обращения к изучению такого важного в теоретическом отношении вопроса, как проблема детерминации личностных качеств руководителя в структуре деятельности. Решению этой задачи посвящены вторая и третья главы диссертации.

Во второй главе «Методологические основы исследования» Чемякиной А.В. дается подробная характеристика основных принципов организации исследования, его общей процедуры, конкретных методов и методик изучения профессионально - важных и профессионально - негативных качеств личности, а также способов обработки и интерпретации результатов. Следует позитивно оценить тот факт, что она носит не только методический характер, но и содержит анализ методологических вопросов. В частности, в данной главе произведено уточнение и конкретизация важного для данного исследования понятия детерминации. В этих целях был привлечен общеметодологический принцип - принцип системного подхода. В главе показано, что детерминация дифференцируется на два основных типа - аналитическую и структурную. Поэтому общая организация процедуры исследования должна сочетать раскрытие обоих указанных типов. Данное обязательное требование было реализовано на всех этапах проведения исследования. Особое внимание уделено в работе применению и необходимой в соответствии с ее задачами модификации методов структурно-психологического анализа. Как правильно отмечает автор, приоритетная необходимость обращения к нему связана с тем, что применение структурного анализа является основой для дальнейшего исследования структуры личности, для более точного, углубленного и расширенного ее определения.

Далее, в главе представлено подробное и корректное описание общей организации, процедуры и методов исследования, дается характеристика процесса исследования и его методических средств. Здесь же дается и характеристика тех методов, которые были использованы для математической обработки интерпретации результатов исследования. Положительно должно быть оценено то, что в работе использован широкий спектр методов структурно-психологического анализа - в частности, метод нахождения матриц

интеркорреляций личностных качеств, построения их целостных структурограмм (коррелограмм), их последующего сравнения на предмет гомогенности-гетерогенности, использовался модифицированный метод χ^2 (его экспресс-вариант). Кроме того, для определения степени структурной организации совокупности метакогнитивных качеств использовалась система специально разработанных в этом плане «индексов структурной организации» индекса когерентности структуры, позволяющего определить степень интегрированности структуры; индекса дивергентности структуры, позволяющего определить меру ее дифференцированности, а также наиболее обобщенного индекса организованности структуры, позволяющий выявить общую степень организации какой-либо структуры.

В третьей главе исследования «Изучение специфики структур личностных качеств мужчин и женщин в системе управления» представлен комплекс всех полученных результатов, осуществлена их интерпретация и сопоставление со сформулированными гипотезами. Данная глава является основной в структуре работы, а представленные в ней материалы позволяют считать, что поставленные цели достигнуты в полном объеме. Выделим главные, наиболее значимые, по нашему мнению, результаты. Общим итогом цикла эмпирических исследований, подтверждающим правомерность основной гипотезы данной работы, является обнаружение и доказательство существования нового в научном отношении факта, согласно которому: категория личностных качеств как детерминант эффективности управленческой деятельности должна быть качественно трансформирована. В категорию личностных детерминант должны войти профессионально - важные и профессионально - негативные качества в их тесной взаимосвязи. В структуре личности представлен определенный набор как положительных, так и отрицательных качеств. Невозможно рассматривать структуру личности руководителя как конструкт, вмещающий в себя либо только профессионально-важные, либо только профессионально-негативные качества. Однако эффекты структурной организации ПВК и ПНК имеют противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

Автор убедительно, с привлечением необходимых средств обработки и интерпретации результатов показывает, что обе категории качеств, как позитивного, так и негативного плана, выполняют детерминационные функции по отношению к эффективности деятельности. Они реализуются на двух основных уровнях - аналитическом и структурном.

Для главных целей рецензируемой работы особенно важно и то, что в ней удалось обосновать следующий факт: степень преобладания структурной детерминации над аналитической значимо различна для представленных в исследовании классов ПВК и ПНК. Интегрированные связи структур личностных качеств гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические как при исследовании структуры ПВК, так и ПНК.

Наконец, подчеркнем, что в работе представлены не известные до сих пор закономерности, согласно которым эффективность управленческой деятельности в значимой степени определяется эффектами структурной организации не только профессионально-важных качеств, но и профессионально-негативных качеств. Эффекты структурной организации ПВК и ПНК имеют, однако, противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности. А.В. Чемякиной доказано, что эффекты и закономерности структурной организации ПНК не являются абсолютными, а обладают свойством относительности в зависимости от фактора пола. Они в большей степени присущи руководителям - мужчинам, нежели руководителям женщинам. Следовательно, установленная ранее общая закономерность, согласно которой существует диверсифицированность степени выраженности интегративных механизмов и их большая представленность у лиц мужского пола, находит свое новое проявление и должна быть распространена на категорию профессионально-негативных качеств.

Диссертантом выявлена важная закономерность, согласно которой рефлексивность и интернальность, являясь важнейшими регулятивными системами в структуре личности, обладают выраженной специфичностью в группах, разделенных по признаку пола. Согласно представленным Чемякиной А.В. результатам, у мужчин - руководителей рефлексивность и интернальность оказывают значимо большую компенсаторную роль по отношению к отрицательному влиянию на управленческую деятельность со стороны ПНК. Они в значительной степени снижают воздействие последних на эффективность деятельности, что выражается в большей степени не на аналитическом, а на структурном уровне детерминации. В группе женщин - руководителей, рефлексивность и интернальность не нивелируют, а консолидируют негативные качества, препятствуя успешной реализации в сфере управления.

Таким образом, рецензируемая работа характеризуется достаточной степенью научной новизны и теоретической значимости, которые, в частности, определяются следующим. Впервые осуществлено конкретно-эмпирическое исследование влияния структуры личностных качеств на эффективность деятельности в группах, разделенных по признаку пола, в результате чего не только доказано существование в структуре личности помимо системы профессионально - важных, категории профессионально - негативных качеств, но и раскрыта их специфика, заключающаяся в комплексном и многоаспектном характере. Впервые установлено также, что эта специфика определяется, прежде всего, доминированием структурного типа детерминации профессионально - важных и профессионально - негативных качеств личности над аналитическим. На основе существующей закономерности, согласно которой эффективность управленческой деятельности находится в прямой зависимости от развитости структуры личностных качеств руководителя в системе ПВК, установлен новый в научном отношении факт, согласно

которому высокоинтегрированная система ПВК также способствует успешной реализации в сфере управления благодаря развитости в структуре личности компенсаторных механизмов - рефлексивности и интернальности. Также автором установлена значимо выраженная диверсифицированность в структурах личности по признаку пола. Выявленные различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин-руководителей не только существенны, но и множественны: они прослеживаются и в плане целостных интегрированных структур, и в плане индексов структурированности, и в плане базовых и ведущих качеств. Причем структуру личностных качеств мужчин - руководителей можно охарактеризовать как более целостную, развитую, обладающую «большой мощностью». Интеграция личностных качеств в целостную структуру обеспечивает высокую адаптивность личности в целом и ее адаптивность к условиям управленческой деятельности, в частности.

Результаты работы вносят вклад в разработку теоретических проблем психологии управления и дифференциальной психологии. Эмпирически доказано и теоретически объяснено положение о необходимости существенного расширения «сферы действия» детерминации личностными качествами эффективности управленческой деятельности, поскольку в нее (помимо категории ПВК) должны быть включены и такое новое, специфическое образование, как категория профессионально-негативных качеств личности. Кроме того, вскрыта принципиальная общность характера детерминационного влияния их на эффективность управленческой деятельности, заключающаяся в доминировании структурного типа этой детерминации, что также расширяет и углубляет существующие теоретические представления об общем характере системы личностных качеств. Уточнены и развиты представления о роли компенсаторных механизмов в системе ПНК. Наряду с этим, уточнены некоторые теоретические положения, касающиеся дифференцированности по признаку пола в управленческой деятельности.

Результаты исследования характеризуются и необходимой степенью достоверности, которая обеспечена реализацией в нем основных методологических принципов психологии, внутренней логичностью структуры работы, применением комплексного подхода к анализу проблем, адекватностью методов организации и проведения исследований, обоснованным использованием широкого спектра научных методов и психодиагностических методик, адекватных целям и задачам исследования, применением адекватных методов математической обработки данных и многоплановым анализом результатов исследования. Изложенные материалы хорошо иллюстрированы рисунками и таблицами.

Необходимо отметить следующие основные результаты, полученные автором, которые сформулированы им в виде выводов по исследованию:

Сформулирован и реализован по отношению к проблеме влияния структуры личностных качеств мужчин и женщин - руководителей на эффективность деятельности ряд новых методических принципов и требований к организации ее исследования. Основными из них являются: принцип единства

процессуального и результативного уровней исследования, согласно которому категории ПВК и ПНК могут и должны изучаться в неразрывной связи, поскольку невозможно рассматривать в структуре личности какой-то один из представленных классов. Также необходимо сочетание исследования двух основных типов детерминации — аналитической и структурной. Обязательной является реализация принципа системно-структурного подхода, согласно которому структурная организация личностных качеств (позитивного и негативного плана), имеющая выраженный интегративный характер, оказывает обобщенное влияние на эффективность деятельности.

Наиболее общим итогом цикла эмпирических исследований, подтверждающим правомерность основной гипотезы данной работы, является обнаружение и доказательство существования взаимосвязи между мерой выраженности и степенью структурной организации как профессионально-важных, так и профессионально-негативных качеств личности, с одной стороны, и успешностью управленческой деятельности у руководителей, дифференцированных по признаку пола.

Существует явное преобладание структурной детерминации системы личностных качеств над аналитической. Следовательно, все изученные категории личностных качеств (ПVK и ПНК), оказывают, преимущественно, комплексное воздействие на эффективность деятельности.

Выявлена закономерность, согласно которой эффективность управленческой деятельности в значимой степени определяется эффектами структурной организации не только профессионально-важных, но и профессионально-негативных качеств. Однако эффекты структурной организации ПВК и ПНК имеют противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

Эффекты и закономерности структурной организации профессионально-негативных качеств не являются абсолютными, а обладают свойством относительности в зависимости от фактора пола. Они в большей степени присущи руководителям - мужчинам, нежели руководителям женщинам. Следовательно, установленная ранее общая закономерность, согласно которой существует диверсифицированность степени выраженности интегративных механизмов и их большая представленность у лиц мужского пола, находит свое новое проявление и должна быть распространена на категорию профессионально - негативных качеств.

Определена закономерность, согласно которой у мужчин – руководителей значимо большую компенсаторную роль по отношению к отрицательному влиянию на управленческую деятельность со стороны профессионально - негативных качеств, оказывают такие базовые и интегративные по своему характеру когнитивно - личностные свойства, как рефлексивность и интернальность. Они в значительной степени демпфируют воздействие последних на эффективность деятельности, что выражается в большей степени не на аналитическом, а на структурном уровне детерминации.

Однако диссертационная работа не лишена некоторых недостатков:

1. На наш взгляд, не в полной мере охвачены основные базовые регулятивные качества, способные оказывать компенсаторное влияние на эффективность деятельности. Работа выиграла бы в том случае, если бы в ней был представлен целый комплекс компенсаторных механизмов, оказывающих «смягчающее» воздействие на деструктивное влияние системы профессионально-негативных качеств.

2. В недостаточной степени дифференцированы результаты исследования по отношению к разным видам управленческой деятельности.

3. В качестве пожелания можно отметить следующее. Исследование выглядело бы интересней, если бы в нем были учтены возрастные особенности мужчин и женщин - руководителей.

Отмеченные нами недостатки не снижают общего впечатления о работе как о грамотном самостоятельном исследовании, выполненном на высоком уровне. В целом считаем, что диссертационная работа А.В. Чемякиной «Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия» соответствует всем требованиям п. 9 положения о порядке присуждения ученых степеней Минобрнауки РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а автор заслуживает исковой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03. - психология труда, инженерная психология, эргономика.

Автореферат диссертации полностью отражает основное содержание работы и отвечает всем требованиям Минобрнауки РФ. Публикации по теме диссертационного исследования содержат основные положения, выносимые на защиту.

Официальный оппонент:

доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой Инженерной психологии
и управления персоналом

Казанского национального исследовательского
Технического университета им. А.Н. Туполева

Габдреев Р.В.
24.03.2014 г.

Подпись Габдреева Р.В.
заверяю:

Подпись _____
заверяю. Начальник управления
делами КНИТУ-КАИ

