

«УТВЕРЖДАЮ»

Первый проректор
НИУ «Высшая школа экономики»

доктор эконом. наук, профессор
В.В. Радаев

«10» марта 2014 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (факультет психологии) о диссертации Чемякиной Анны Вадимовны на тему «Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия», представленной на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика

Диссертационное исследование Чемякиной Анны Вадимовны посвящено изучению проблемы детерминации личностными качествами (как позитивного, так и негативного характера) результативных параметров управленческой деятельности и является актуальным как в теоретическом, так и в прикладном аспектах. Значимость изучения субъекта управления в современной науке обусловлено тем, что категория управленческой деятельности принадлежит к одной из междисциплинарных научных проблемных областей. Вопросы, связанные с содержанием управленческой деятельности и индивидуальной деятельностью руководителя, занимают центральное место в теории и практике управления.

В то же время, на современном этапе развития психологии управления есть некоторая «недосказанность» в проблематике личностных качеств как субъектных детерминант профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности, в частности. Как известно, в работах, касающихся психологического анализа деятельности, традиционно освещалось обоснование и выделение таких характеристик, как «профессионально-важные качества» (ПВК). Актуальность разработки данного вопроса применительно к теории и практике управления сложно недооценить, т.к. выделяя профессионально-важные качества в системе управления, психологическая наука позволяет оптимизировать процедуры управления группами и командами

в организации, мотивировать сотрудников на достижение организационных целей, формировать лояльное отношение к нововведениям и изменяющимся организационным требованиям.

В качестве одного из вариантов практики профессионального отбора, диссертантка предлагает опираться на оценку выраженности у руководителя тех психологических характеристик, которые могут являться противопоказаниями к управленческой деятельности. До сих пор в теории и практике психологии управления такой подход не был реализован, хотя именно исключение профессионально непригодных кандидатов на управленческие должности позволило бы остальным претендентам реализовать свою деятельность на основе индивидуального стиля, обусловленного симптомокомплексом личностных и иных индивидуально-психологических черт. В диссертационном исследовании осуществлена попытка операционализировать новое в научном отношении понятие «профессионально-негативные качества личности» (ПНК), раскрыть их через отдельные показатели, поддающиеся выявлению и оценке, что представляется достаточно значимым и перспективным шагом в изучении категории «субъект управленческой деятельности».

Другой особенностью исследования А.В. Чемякиной, характеризующей его актуальность, является освещение до сих пор мало изученного в сфере управления вопроса, касающегося индивидуально-психологических и личностных особенностей мужчин и женщин руководителей. При всем многообразии существующих противоречивых теорий, касающихся половых различий, связанных с двойной детерминацией изучаемых признаков, на сегодняшний день не выработано единого мнения о том, насколько своеобразие личностных структур в группах, дифференцированных по половому признаку, влияет на результативные характеристики управленческой деятельности. В связи с этим, обращение к данной проблеме и ее эмпирическая разработка представляются достаточно значимыми.

Еще одним весомым показателем актуальной и выверенной в научном плане работы может быть обращение диссертантки к методологическим основам исследования управленческой деятельности. Анализируя этот вопрос, автор сообщает, что до недавнего времени в изучении проблемы субъекта управленческой деятельности превалировал аналитический способ изучения детерминации деятельности по отношению к структурному. А.В. Чемякина подчеркивает необходимость дополнения традиционной методологии исследования (аналитической) новым подходом - структурным, поскольку благодаря преимуществам данного подхода, становится возможным осуществить комплексную характеристику личности с учетом всех компонентов структуры личностных качеств и характера взаимосвязей между ними, а также с учетом ее функционирования и развития.

Теоретическая часть диссертационного исследования А.В. Чемякиной содержит развернутый анализ характеристики и критериев основных базовых

понятий работы, представленный различными отечественными авторами. В первой главе диссертации «Психологический анализ содержания управленческой деятельности, который заключается в сочетании анализа ее внешнего - обьективированного - и внутреннего - субъектного - содержания. Далее автором раскрывается современное состояние проблемы индивидуальной деятельности руководителя, являющейся сегодня одной из ведущих в психологии управления.

Диссертантка указывает на психологическую специфичность управленческой деятельности, объясняя это тем, что ее относят к «субъект-субъектному» классу, более сложному, нежели «субъект-объектный», а также, на основе существующих определений, описывает ее как «метадеятельность» или деятельность «второго порядка».

Во втором параграфе теоретической главы автор обращается к изучению проблемы личности с точки зрения некоторых парадигм персонологии. Данный анализ позволяет увидеть определенные достоинства и недостатки человеческого поведения, которые, в конечном итоге, будут способствовать или препятствовать успешной самореализации индивидуума в социуме, межличностных коммуникациях, управленческой деятельности. Диссертантом рассматриваются: диспозициональное, научающе-бихевиоральное, социально-когнитивное и когнитивное направления. Эти исследования А.В. Чемякина соотносит с такими теориями науки управления, как «Теории лидерских качеств», «Теория лидерских стилей», «Концепция атрибутивного лидерства», «Концепции ситуационного лидерства». Представленный теоретический анализ дополняет обширное поле изысканий по психологическому анализу управленческой деятельности и позволяет выделить некоторые особенности личности, благодаря которым человек успешно, либо неуспешно будет осуществлять деятельность в системе управления.

В следующем параграфе А.В. Чемякина рассматривает проблему детерминации личностных качеств в деятельности руководителя, которая широко представлена исследованиями профессионально-важных качеств личности, и описывает новый конструкт, а именно «профессионально-негативные качества». Диссертантом обосновано важное в теоретическом плане положение о том, что общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности, традиционно представленная классом профессионально-важных качеств, нуждается в трансформации. Она должна быть дополнена классом профессионально-негативных качеств. Мера представленности их в структуре личности определяет итоговые эффекты влияния совокупности личностных качеств на результативность управленческой деятельности. Следует положительно оценить и грамотно обоснованное автором изучение личностных качеств как ПВК, так и ПНК не по аналитическому и деятельностно- феноменологическому, а по структурно-личностному критерию. Раскрывая и эмпирически доказывая преимущества структурного подхода, А.В. Чемякина подчеркивает, что эффекты и

закономерности структурной организации личностных качеств как позитивного, так и негативного характера гораздо более выражены, чем в аналитической парадигме.

В четвертом параграфе первой главы диссертанткой рассматривается такая важная и малоизученная проблема психологии управления, как личностные особенности мужчин и женщин руководителей, представленные в теоретических разработках А.Е. Чириковой, Г.В. Турецкой, А.Л. Журавлева. Анализ исследований отечественных специалистов позволяет убедиться в необоснованности полоролевых стереотипов, существующих на сегодняшний день в системе управления. Теоретические и эмпирические разработки указанных специалистов

дают основание утверждать, что успешный менеджмент не имеет половой специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия. Следует отметить однако, что существует определенное своеобразие в осуществлении управления 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.

Представленный в диссертационной работе глубокий теоретический анализ по теме исследования, грамотное описание и реализация методологического подхода показывают серьезную научную работу автора.

Эмпирическая часть диссертации характеризуется 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. Вторая глава диссертации содержит также описание результатов проверки теоретической модели структуры личностных качеств позитивного и негативного характера, нашедшей свое подтверждение и дополненной количественными и качественными характеристиками. При обработке полученных данных диссертант использовал различные методы математико-статистического анализа, а точнее, две основные группы методов. Первая включила в себя традиционные и широко используемые математико-статистические методы: ранговая корреляция по Спирмену, определение достоверности различий с помощью эмпирического критерия Стьюдента. Во вторую группу вошли методы структурно-психологического анализа, такие как вычисление и анализ матриц интеркорреляций, построение структурограмм (коррелограмм) значимо коррелирующих параметров, их последующий анализ, определение индексов структурной организации полученных коррелограмм, их сопоставление на предмет гомогенности-гетерогенности по критерию .2 и др. Сочетание двух групп указанных методов позволило А.В. Чемякиной решить основную задачу данного исследования - выявить систему личностных качеств

мужчин и женщин руководителей, дифференцированных по степени эффективности управленческой деятельности.

Обобщая впечатление от знакомства с экспериментальной частью работы можно сказать, что она представлена разносторонним, квалифицированным анализом полученных данных и характеризует ее автора как грамотного, сформировавшегося исследователя. Научная новизна работы заключается в том, что диссертанткой получен ряд новых интересных результатов, имеющих теоретическую и практическую значимость.

1. Выявлена, впервые представлена и эмпирически обоснована необходимость дифференциации в структурно-личностном конструкте мужчин и женщин руководителей нового понятия «профессионально-негативные качества личности».

2. Разработана теоретическая модель общей категории личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности, представленная

двумя классами личностных качеств: профессионально-важных и профессионально-негативных. Правомерность существования данной модели подтверждена эмпирическим исследованием. Доказано, что оба класса (профессионально-важные и профессионально-негативные качества личности) взаимодействуют друг с другом, их сочетание определяет итоговые эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности.

3. Обосновано, что на категорию профессионально-негативных качеств распространяются все основные закономерности детерминации деятельности со стороны личностных качеств как факторов ее организации, установленные ранее по отношению к профессионально-важным качествам и, прежде всего, сочетание двух типов такой детерминации - аналитического и структурного.

4. Впервые установлен новый в научном отношении факт, заключающийся в том, что эффекты структурной организации профессионально-важных и профессионально-негативных качеств имеют противоположную направленность по отношению к обеспечению результативных параметров управленческой деятельности.

5. Определено, что эффекты и закономерности структурной организации

ПНК не являются абсолютными, а обладают свойством относительности в зависимости от фактора пола. При этом впервые доказано, что диверсифицированность степени интегративных механизмов в зависимости от пола существует не только по отношению к профессионально-важным, но и по отношению к профессионально-негативным качествам.

Установлена не описанная до настоящего времени закономерность, согласно которой интегративные по своему характеру когнитивно-личностные свойства (рефлексивность и интернальность) обладают выраженной специфичностью в группах, разделенных по половому признаку. Они оказывают большее компенсаторное влияние на деструктивное воздействие

профессионально- негативных качеств в сфере управления у мужчин руководителей. Система регулятивных механизмов (рефлексивности и интернальности) в большей мере выражена на структурном уровне детерминации.

Теоретическая значимость рассматриваемого исследования может быть обоснована определенным вкладом в психологическую теорию. Теоретически установлен и эмпирически исследован личностный конструкт, вмещающий в себя негативные качества. Представленная модель не является замкнутой и может послужить отправным моментом для поиска новых оснований и классификаций. Проведенный структурный анализ дополняет разработки, выполненные в рамках системно-структурного подхода к личности. Структурное изучение личностных детерминант успешности управленческой деятельности расширяет представления о той системной организации личностных характеристик, которая лежит в основе диагностируемых характеристик (ПВК и ПНК). Изучено влияние регулятивных свойств личности (рефлексивности и интернальности) на указанный конструкт ПНК. Доказано взаимодействие позитивных и негативных качеств в структуре личности, а также итоговые эффекты влияния этих качеств на деятельность руководителей. Представлено качественное своеобразие структур личностных характеристик и вариативность степени организации данных структур в подгруппах испытуемых, дифференцированных по признаку пола. Таким образом, ставится перспективная задача изучения условий формирования системы определенных личностных качеств в управленческой деятельности и поиска объективных детерминант успешности управленческих решений.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования его результатов при решении различных прикладных задач в области психологии менеджмента, в социальной и организационной психологии. Информация, полученная с помощью психодиагностического метода опросного типа, может быть использована в диагностических, консультационных, прогностических и профилактических целях. Использование представленных в диссертации методов исследования расширяет представления специалистов о качественном своеобразии поведения руководителя и позволяет психологам- практикам формулировать и внедрять более обоснованные рекомендации и процедуры. Раскрытая в работе специфика реализации профессионально- важных и профессионально- негативных качеств у мужчин и женщин руководителей в условиях управленческой деятельности может использоваться, при организации консультаций и разработке обучающих программ.

Личный вклад автора заключается в глубоком и разностороннем теоретическом освящении представленной проблематики, анализе и сопоставлении различных подходов, а также в грамотном, качественно реализованном экспериментальном исследовании, позволившем получить обоснованные и представляющие несомненный интерес для научной и

практической психологии результаты. В целом, проведенное теоретическое и эмпирическое исследование позволило диссертантке достичь поставленной цели - определить детерминационное влияние структуры личностных качеств (позитивного и негативного характера) на результативные эффекты управленческой деятельности. Полученные в результате различных видов анализа данные позволили подтвердить основные положения, выносимые соискателем на защиту.

Вместе с тем, следует указать и на ряд недостатков в представленной соискателем диссертационной работе.

Во-первых, возникает ряд вопросов в отношении выделенных автором характеристик личностных качеств руководителей. Например, является ли перечень данных характеристик, представленный в работе, необходимым и достаточным для таких сложных и многомерных категорий как профессионально-важные и профессионально-негативные качества?

Во-вторых, изучение индивидуально-психологических особенностей мужчин и женщин руководителей в разных возрастных группах позволило бы выявить новые интересные в научном плане закономерности.

В-третьих, следует отметить некоторую стилистическую «вольность» автора при изложении материала. В тексте часто используются обороты, формулировки и сравнения, не вполне соответствующие строгому научному языку.

В-четвертых, объем основного текста работы составил 191 страницу. Его можно было бы значительно сократить путем более лаконичного изложения, без потери качества основного содержания.

Подчеркнем, что указанные замечания не снижают ценность представленного диссертационного исследования А.В. Чемякиной на тему «Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия». Работа характеризуется высокой степенью актуальности, научной новизной, а также теоретической и практической значимостью полученных результатов. Текст диссертации изложен последовательно и проиллюстрирован таблицами и рисунками. Автором сделаны обобщающие выводы, как по отдельным главам, так и по работе в целом. Содержание диссертации достаточно полно отражено в автореферате и 16 публикациях автора (среди них три - в изданиях, рекомендуемых ВАК при Министерстве образования и науки РФ).

Таким образом, представленная диссертация соответствует требованиям

Положения о порядке присуждения ученых степеней ВАК при Министерстве образования и науки РФ (утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842), предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Чемякина Анна Вадимовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 - психология труда, инженерная психология, эргономика.

Отзыв, подготовленный кандидатом психологических наук, доцентом. Антоновой Н.Л., обсужден и утвержден на заседании кафедры организационной психологии факультета психологии ФГБОУ ВПО НИУ «Высшая школа экономики» 25.02.2014 г., протокол № 6.

Заведующий кафедрой
организационной
психологии
к. психол. н., профессор



Штроо В.А.

Пертись заверена
Начальник отдела
кадрового делопроизводства
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
М. В. ДЫБЦЫНА

