

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор ГУУ
И. Л. Гончаров
«04» *сентября* 2018 г.



ОТЗЫВ

Ведущей организации – федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет управления» о диссертационной работе Мударисова Айнура Аликовича на тему «Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих», представленной на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Диссертационная работа А.А. Мударисова представляет собой теоретический анализ и эмпирическое исследование феномена восприятия карьеры как фактора личностно-профессионального развития государственного служащего.

Личностно-профессиональное развитие рассматривается в современных исследованиях как сложный, многоуровневый процесс, развёртывающийся во взаимодействии с самыми разными условиями и факторами внутриличностного (интрапсихического), межличностного (интерпсихического), локально-социального, культурно-исторического и иных уровней. Карьера, являясь сегодня предметом изучения в самых разных её аспектах, обнаруживает двойственность в её восприятии. С одной стороны, карьера воспринимается как закономерный результат активности человека, обеспечивающий его продвижение на профессиональном поприще, как достижение поставленных целей, как возможность более эффективного служения обществу. Вместе с тем карьера, «карьеризм», как декларируемое,

не скрываемое стремление индивида к социальному успеху, нередко вызывает общественное осуждение.

Актуальность темы исследования диктуется не только значимостью изучения сущности названных противоречий, по-своему определяющих направленность и содержание личностно-профессионального развития государственного служащего. Существенной здесь оказывается необходимость выявления взаимосвязей мотивации государственного служащего к личностно-профессиональному развитию с его восприятием карьеры. Диссертационное исследование, выполненное А.А. Мударисовым, является актуальным ещё и потому, что автор предлагает теоретически и эмпирически обоснованные стратегии оптимизации карьерного планирования государственных служащих, направленные на повышение эффективности их работы, что отвечает современным требованиям общества и государства, предъявляемым к государственной службе.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что автором разработана и эмпирически обоснована рабочая модель изучения особенностей восприятия государственными служащими своей карьеры как сочетания трех переменных: удовлетворённости карьерой, её значимости как ценности и наличия «стратегической жизненной идеи». Кроме того, автором выявлены и описаны типы соотношений восприятия государственным служащим собственной карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию, каждый из которых задаёт конкретные траектории развития государственного служащего в его профессии и карьере. Самостоятельную научную ценность представляет то, что А.А. Мударисов эмпирическим путем определил и описал виды содержательных критериев восприятия карьеры и личностно-профессионального развития государственных служащих. Это организационные, технические, эволюционные и психологические критерии, на основе которых затем были выделены и описаны их общие и специфические сущностные характеристики.

Существенно новым научным фактом, обнаруженным автором в процессе исследования, стало эмпирически выявленное условие, при котором восприятие государственным служащим своей карьеры становится значимым фактором его мотивации к личностно-профессиональному развитию. Этим условием выступает восприятие государственным служащим собственной карьеры как сочетания её высокой значимости при низкой удовлетворенности ею, если у государственного служащего наличествуют дальние, стратегические жизненные цели. Кроме того, в работе сформирован и представлен комплекс стратегий по оптимизации карьерного планирования и рекомендаций по оказанию консультативной психологической помощи госслужащему, испытывающему психологические затруднения, связанные с реализацией карьерных траекторий, проведена апробация этого комплекса.

Теоретическая значимость работы состоит в существенном расширении научного психологического знания по проблеме восприятия госслужащим своей карьеры и её взаимосвязи с мотивацией к личностно-профессиональному развитию. На материале современных исследований автор выявил и обосновал структуру критериев, характеристик, признаков, отображающих различную степень выраженности восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию. В работе прослежены и теоретически обоснованы связи между восприятием госслужащим своей карьеры и его мотивацией к личностно-профессиональному развитию.

Цель диссертационного исследования сформулирована исчерпывающе и чётко. Определения объекта и предмета исследования полностью соответствуют поставленной автором цели. Тема исследования, формулировка проблемы, объект, предмет и задачи исследования находятся в логической взаимосвязи.

Практическая значимость исследования обеспечивается тем, что итоговые положения работы могут быть непосредственно использованы в системе подбора, планирования карьеры руководящих кадров госслужбы, а также содержат потенциал повышения эффективности адресного

управленческого воздействия на государственного служащего. Так, полученные результаты позволяют оценивать реальное, а не декларируемое восприятие государственным служащим своей карьеры, определять выраженность его мотивации к личностно-профессиональному развитию, выявлять сущность его профессионального призвания, наличие или отсутствие признаков дальних личностно-профессиональных целей. На основе этих данных появляется обоснованная возможность со значительно большей целесообразностью планировать должностную преемственность руководящих кадров, осуществлять управленческое воздействие, адекватное выявленным индивидуальным характеристикам государственного служащего. Кроме того, практическую значимость представляет разработанный и апробированный комплекс практических рекомендаций по работе с госслужащими в рамках личностно-профессионального сопровождения их карьерного пути.

Достоверность полученных данных и выводов исследования обеспечивается достоверными и валидными методами и методиками сбора данных, достаточным объёмом выборки, а также адекватными поставленным целям и задачам методами обработки и анализа данных.

Диссертация состоит из введения, четырех глав, выводов и заключения, списка литературы и приложений. Основной материал диссертации изложен на 196 страницах, иллюстрирован 19 таблицами, 6 рисунками, имеет 4 приложения. Библиографический список содержит 170 источников, в том числе 35 на иностранных языках.

Во введении диссертационной работы обоснована её актуальность, чётко указана цель, в соответствии с которой поставлены задачи, сформулированы ясная гипотеза, объект и предмет исследования, показаны научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, представлены теоретико-методологическая основа и эмпирическая база исследования, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В теоретической части диссертационной работы проведён анализ теоретико-методологических оснований, на которых базируются ключевые и наиболее актуальные для настоящего исследования научные работы российских и зарубежных авторов, изучающих вопросы карьеры, личностно-профессионального развития и темы, близкие к этим вопросам. Характеризуется многоаспектная палитра взглядов, суждений и научных данных, отображающих направленность, круг проблем, интересующих современных исследователей, а также противоречия, порождаемые как самим процессом личностно-профессионального развития, динамикой восприятия карьеры, испытывающей явное и неявное влияние социума, так и разнообразием теоретических взглядов исследователей этих процессов.

Автором рассмотрены и сопоставлены наиболее существенные методологические, теоретические и экспериментальные работы, где исследуются процессы личностно-профессионального развития и карьеры как воспринимаемой ценности, как цели, как средства достижения личностно значимых и социально одобряемых результатов. Показана многоаспектность представлений о личностно-профессиональном развитии и о карьере как психологических понятиях. Опираясь на труды К.А. Абульхановой, автор ориентируется на понимание мотивации к личностно-профессиональному развитию как на существование двух, встречных проявлений, одно из которых – рост социальной адаптации человека, и второе – рост внутренней личностной независимости от социума. Теоретический анализ изученных исследований приводит автора к выводу, что карьера, по разным причинам, может быть самостоятельной целью, а может выступать лишь как средство профессиональной самореализации, как условие воплощения в жизнь личностно-значимых идей и решений, актуальных в социальном, научном, производственном, культурном планах. Кроме того, целенаправленно анализируя работы К.А. Абульхановой, Л.И. Анцыферовой, А.К. Марковой, А.Л. Журавлёва, Ю.В. Синягина, R. Ballou, D. Bowers, R.E. Boyatzis, D.A. Kolb и др., А.А. Мударисов показывает, что карьера, если она становится ведущим

и смыслообразующим мотивом деятельности, обеспечивает интенсивность процессов личностно-профессионального развития, а значит, и рост осознанного стремления к этому развитию.

На основе идей А. К. Марковой, методологических суждений Л. И. Анцыферовой, ресурсного подхода Ю. В. Сиягина автором проведено моделирование гипотетических зависимостей двух групп переменных – удовлетворённости карьерой и ценности карьеры. Показана целесообразность добавления в данную модель типов восприятия карьеры третьего измерения – наличия у человека «стратегической жизненной идеи» (Ю.В. Сиягин). Различные варианты соотношения между удовлетворенностью карьерой, её значимостью как ценности и «стратегической жизненной идеей» образуют типы восприятия карьеры

По этим ориентирам А.А. Мударисов в дальнейшем выстраивает анализ видов восприятия карьеры государственным служащим.

Важным результатом теоретического анализа, проведённого автором, стала обоснованная систематизация и формирование структуры содержательных критериев и психологических характеристик восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию.

В эмпирической части диссертационного исследования представлен обзор принятых в научном сообществе путей выявления признаков и показателей изучаемых процессов, а также способы определения показателей и признаков, наиболее адекватно отображающих процессы восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию. Здесь же представлена разработка методики проведения эмпирического исследования, а также процедура её проведения, что позволило создать рабочий алгоритм формирования показателей и признаков, отображающих характер восприятия госслужащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию. Самостоятельную ценность представляет специально проведённое автором исследование по тщательному отбору и эмпирическому обоснованию содержательных критериев, показателей и

признаков, которые в дальнейшем использовались для измерения выраженности уровней мотивации и характеристик восприятия карьеры. Здесь автор опирался на метод фокус-групп и контент-анализ слабо структурированных интервью. В итоге были получены пятнадцать поддающихся измерению ключевых существенных признаков выраженности мотивации к личностно-профессиональному развитию и восприятия карьеры.

Исследование корреляционных связей между мотивацией к развитию в личностно-профессиональном плане и восприятием карьеры автором было проведено дважды, что свидетельствует о надёжности полученных данных. В каждом из двух выполненных эмпирических исследований А.А. Мударисов выявлял возможные варианты восприятия карьеры для групп госслужащих с априори заданным признаком выраженности мотивации и, во второй серии эмпирического исследования, возможные варианты выраженности мотивации для тех групп госслужащих, которые формировались с изначально выявленными видами восприятия карьеры.

Оказалось, что люди, обладающие выраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию, и воспринимающие карьеру как высокую ценность, но не удовлетворённые ею, имеют глубоко осознанное призвание, ими владеет «стратегическая жизненная идея». Те участники исследования, кто не обладал выраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию, либо не могли сказать ничего определённого относительно своего призвания, своих дальних целей, идей профессионального характера, ради которых необходимо работать, либо описывали своё призвание в предельно общих, неконкретных, формальных характеристиках. Они формулировали эти идеи и цели весьма расплывчато, обобщённо и стереотипно.

Основным результатом исследования стали эмпирически выявленные автором варианты взаимовлияния мотивации к личностно-профессиональному развитию государственного служащего и его восприятия своей карьеры, анализируемого по двум критериям – степени

удовлетворённости карьерой и её ценности для госслужащего. Восприятие карьеры государственным служащим становится фактором выраженной мотивации к личностно-профессиональному развитию тогда, когда его дальнейшие профессиональные и жизненные цели осознанны, а карьера воспринимается как высокая ценность при низкой удовлетворенности ею.

Работа А.А. Мударисова вносит очевидный и несомненный вклад в психологическую науку, позволяет уточнить и конкретизировать существенные аспекты взаимовлияния восприятия карьеры и мотивации государственных служащих к личностно-профессиональному развитию.

Вместе с тем, многоаспектность поставленной в исследовании цели, сложность центральной проблемы исследования порождают ряд вопросов и замечаний:

1. Автор полностью исключил из сферы своего исследовательского интереса изучение неосознаваемых мотивов. Это касается и мотивов карьеры, и мотивов личностно-профессионального развития. Детально и всесторонне исследованы критерии, признаки и показатели проявления осознанных мотивов к личностно-профессиональному развитию и к карьере, хотя противоречие между присвоенными культурными нормами и внутренними побуждениями не может не влиять на восприятие человеком своей карьеры и на его мотивацию к личностно-профессиональному развитию.

2. При теоретическом анализе феномена восприятия карьеры автор остановился на таких проявлениях этого восприятия, как удовлетворённость карьерой и её ценность для госслужащего, однако, из поля исследовательского внимания выпал такой аспект проблемы как влияние на восприятие карьеры системы профессионально-личностных самооценок госслужащего, его уровня притязаний и места восприятия карьеры среди содержания этих притязаний.

3. Четвёртая глава работы воспринимается как совокупность двух в содержательном плане слабо связанных между собой параграфов. Здесь в первом параграфе даётся итоговый анализ и интерпретация полученных количественных данных, а во втором бегло и конспективно развёрнута

система психологического сопровождения личностно-профессионального развития и карьерного продвижения государственного служащего. Очевидно, что содержание второго параграфа представляет собой самостоятельную и, по некоторым признакам, автономную работу, требующую отдельного развёртывания. Возможно, автору следовало бы свернуть представленный в этом параграфе материал во имя целостности и сохранения системного единства всего диссертационного исследования.

Указанные замечания не снижают общей высокой оценки диссертационного исследования. Представленная А.А. Мударисовым диссертационная работа отличается несомненной научной новизной, теоретической и практической значимостью, выполнена с применением нетривиальных методических решений, что открыло автору возможность осуществить законченное, полноценное, продуктивное исследование характера и сущности взаимовлияния двух сложных психологических составляющих в жизнедеятельности госслужащего – мотивации к личностно-профессиональному развитию и восприятия им своей карьеры.

Заключение. Содержание, основные положения и выводы диссертационного исследования А.А. Мударисова соответствуют паспорту и формуле специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Автореферат и публикации полностью отражают содержание исследования. Название диссертации «Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих» адекватно отражает основное содержание и выводы проведённого исследования. Диссертация является завершённой, проведённой на высоком профессиональном уровне исследовательской работой. Выводы, сделанные на основе выполненного исследования, являются научно обоснованными и последовательными.

По актуальности избранной темы, новизне полученных результатов, методическому уровню, обоснованности выводов, практическому и теоретическому значению диссертационная работа Мударисова Айнура

Аликовича «Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих» соответствует требованиям п. 10 «Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор заслуживает присуждения учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Отзыв подготовлен доцентом кафедры социологии и психологии управления ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», кандидатом психологических наук, доцентом Гришаевой Светланой Алексеевной.

Отзыв обсуждён и единогласно утверждён на заседании кафедры социологии и психологии управления Государственного университета управления. Протокол № 9 от «03» апреля 2018 г.

И.о. заведующего кафедрой социологии и психологии управления ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», доктор психологических наук, профессор

И.В. Грошев

Кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и психологии ГУУ

С.А. Гришаева

Сведения о составителе отзыва:

ФИО: Гришаева Светлана Алексеевна

Ученая степень: Кандидат психологических наук (специальность 19.00.05 – социальная психология).

Ученое звание: Доцент.

Должность и место работы: доцентом кафедры социологии и психологии управления ФГБОУ ВО «Государственный университет управления».

Адрес: Российская Федерация, 109542, Москва, Рязанский проспект, 99.

Телефон: 8(916) 390-66-30

E-mail: grishaeva@bk.ru

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления» (ГУУ)

Адрес: Российская Федерация, 109542, Москва, Рязанский проспект, 99.

Телефон: +7 (495) 377-89-14

E-mail: inf@guu.ru. Официальный сайт организации: <https://guu.ru/>

