

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора психологических наук, профессора, заведующего лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН «Институт психологии РАН» – Занковского Анатолия Николаевича на диссертацию Карпова Александра Анатольевича «Структурно-функциональная организация метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности», представленной к защите на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)

Анализ содержания рецензируемой диссертационной работы, представленной А.А. Карповым, позволяет отнести ее к числу весьма **актуальных** исследований как для организационной психологии в целом, так и для ее основных разделов – психологии профессиональной деятельности, психологии управления, психологии личности руководителя, психология производственных коллективов и др. Кроме того, актуальность работы определяется и ее нацеленностью на исследование важных общепсихологических аспектов организации профессиональной управленческой деятельности – таких, в частности, как роль и функции регулятивных процессов в ее организации, структура личностных качеств как ее регуляторов и др. Наконец, ее актуальность обусловлена и причинами еще более общего – фактически, гносеологического плана, связанными с общей логикой развертывания исследований как в психологии управления, так и в общей психологии. Дело в том, что, как справедливо подчеркивает автор, в настоящее время в структуре психологического знания существуют два очень крупных и во многом определяющих направления – организационная психология в целом и психология управленческой деятельности, с одной стороны, и современный метакогнитивизм, с другой. Оба они олицетворяют и важнейшие тенденции развития психологического знания. Наряду с этим, не менее очевидной особенностью современной ситуации является то, что оба этих магистральных направления разрабатываются подчеркнуто автономно друг от друга, а их концептуальные и иные контакты практически не реализованы. Очень характерно, что именно это обуславливает важнейшие особенности современного состояния исследований в каждом из них, которые одновременно являются и главными трудностями их дальнейшего конструктивного развития. Такая несинтезирован-

ность этих двух фундаментальных направлений весьма негативно сказывается на них обоих. Следовательно, возникает объективная необходимость реализации исследований «на стыке» данных направлений, что может в существенной степени содействовать преодолению указанных негативных особенностей, а в конечном итоге – развитию психологии управления.

Попытка решения этой – в известной степени стратегической задачи и составляет основную цель рецензируемого исследования, которая, как формулирует ее автор, состоит в разработке обобщающей психологической концепции метакогнитивной регуляции управленческой деятельности.

Реализация данной цели потребовала от автора, прежде всего, выработки адекватной ее сложности и комплексности **методологической** основы, в качестве которой он предлагает реализовать один из наиболее конструктивных вариантов постнеклассических версий системного подхода – принцип метасистемности. Его формулировке и обоснованию посвящены специальные разделы работы, а сам он представлен достаточно обоснованно и корректно, что создает хорошую основу для реализации всех дальнейших исследований.

В теоретическом плане этот – предлагаемый автором концептуальный подход дает возможность комплексного раскрытия основных особенностей и закономерностей структурно-функциональной организации метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности. Авторская концепция метакогнитивной организации этой деятельности открывает новые широкие возможности для изучения структурной и функциональной организации данной сферы, а также ее генезиса в процессе профессионализации. Кроме того, она позволяет органично включить в проблематику психологии управления принципиально новый, не охваченный ей пока, круг важнейших субъектных детерминант – факторы метакогнитивного плана, оказывающие весьма существенное влияние как на результативные параметры этой деятельности, так и на ее процессуальные характеристики, в частности, на общеуправленческие стили ее реализации.

В практическом плане разработанная автором концепция и результаты эмпирических исследований не только расширяют инструментарий диагностики когнитивных и метакогнитивных детерминант управленческой деятельности, но и позволяют более дифференцированно и комплексно решать вопросы, связанные с профессиональным отбором и подбором руководящих кадров, с их профессиональной аттестацией, с тренингом управленцев, с психологическим обеспечением управленческой деятельности. Цель своей диссертации автор справедливо конкретизирует до необходимости раскрытия

главных категорий закономерностей, которые лежат в основе организации метакогнитивной сферы личности – метасистемных (онтологических), структурных, функциональных, генетических, а также интегративных.

Для достижения поставленной цели диссертант реализовал последовательно ряд теоретических, методических и эмпирических задач, которые позволили ему получить **новые научные результаты**, наиболее значимыми, по нашему мнению, являются следующие:

– Впервые установлена и эмпирически верифицирована ключевая закономерность общей организации метакогнитивной сферы как интегрального регулятора управленческой деятельности, состоящая в том, что она базируется на структурно-уровневом принципе и образует иерархию закономерно организованной совокупности уровней.

– Установленная в работе иерархия уровней организации метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности включает, наряду с уже известными уровнями (общесистемным и компонентным), новые – неизвестные до настоящего времени уровни организации – метасистемный, субсистемный и элементный. Доказано, что каждый уровень обладает собственной качественной определенностью и, следовательно, в принципе не может быть редуцирован ни к одному другому уровню. Раскрытие содержания, состава и структуры обнаруженных в работе новых уровней организации метакогнитивной сферы осуществлено впервые не только в психологии управленческой деятельности, но и в самом метакогнитивизме.

– Впервые установлен целый ряд новых, не описанных ранее подсистем метакогнитивного плана, обозначенных понятиями как ингибиторной, мониторинговой и процедуральной подсистем. Вскрыты их компонентный состав, ведущие детерминанты формирования, а также их функциональная роль в метакогнитивной сфере личности и в организации управленческой деятельности.

– Предложена обобщенная модель структурной организации основных подсистем метакогнитивного плана, образующих в своей совокупности субсистемный уровень метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности. Она позволяет обоснованно раскрыть содержание и главные особенности структурной организации субсистемного уровня метакогнитивной сферы в целом.

– Новым в научном плане является и то, что выявлены и объяснены не только отдельные уровни метакогнитивной сферы как регулятора управленческой деятельности, а вся их система в целом. Впервые вскрыта также сово-

купность новых закономерностей, феноменов и эффектов, присущих им. Они глубоко специфичны каждому уровню, что обуславливает существование у них собственной качественной определенности, а также их несводимость друг к другу и закономерную соподчиненность.

– Обосновано и подвергнуто дифференцированному раскрытию новое понятие – понятие метакогнитивной сферы личности, являющееся одновременно и общепсихологическим концептом, и важным конструктом психологии управления и организационной психологии в целом. Показано, каким образом оно содействует решению ключевой проблемы современного метакогнитивизма – проблемы определения содержания и границ его предмета.

– Установлена развернутая совокупность новых закономерностей, феноменов и особенностей метакогнитивной сферы личности. Основными из них являются, в частности, следующие: феномен парциальности базовых метакогнитивных подсистем и его объяснение; инвертированная U-образная зависимость эффективности управленческой деятельности от степени структурной организации базовых метакогнитивных подсистем и др.

– Впервые установлена система новых, не описанных до настоящего времени собственных – специфических закономерностей организации и функционирования метакогнитивной сферы в управленческой деятельности. В частности, это закономерности, сопряженные с такими базовыми факторами и «измерениями» самой профессиональной деятельности, как ее результативные параметры (прежде всего, эффективность); процессуальные характеристики (и их специфическая именно по отношению к управленческой деятельности разновидность – стилевые характеристики); факторы половой дифференциации; уровневая принадлежность управленческой деятельности; уровень руководства.

– Впервые доказано, что формирование метакогнитивной сферы в процессе профессионализации воплощает в себе основные особенности и закономерности, присущие развитию образований собственно системного типа – принципы системогенеза. Следовательно, по своему общему типу оно представляет собой процесс системогенеза.

– На основе предложенного и реализованного теоретико-методологического подхода разработана новая обобщающая концепция метакогнитивной регуляции управленческой деятельности, раскрывающая ее в главных гносеологических планах – метасистемном, структурном, функциональном, генетическом, интегративном, а также в аспектах ее деятельностной и личностной детерминации.

Достоверность и надежность вышеперечисленных результатов не вызывает сомнений. Она обеспечена как тщательной теоретико-методологической проработанностью проблемы, так и системной организацией эмпирических исследований, обширной выборкой и ее репрезентативностью (более 1900 человек) управленцев, работающих как в крупных и средних государственных организациях, так и в частных производственных и коммерческих компаниях, сочетанием качественных и количественных методов, адекватной статистической обработкой полученных материалов.

Полученные результаты обладают высокой **теоретической значимостью** и вносят существенный вклад в научные представления о психологических закономерностях и механизмах психической регуляции профессиональной управленческой деятельности, открывают возможность для становления и развития нового научного направления – метакогнитивной психологии деятельности в целом и управленческой деятельности, в особенности. Они расширяют понимание метасистемного подхода за счет его переноса на новую предметную область, развивают объяснительные принципы организационной психологии в целом. Выявленные автором закономерности структурно-функциональной организации метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности углубляют знания о принципах реализации профессиональной деятельности управленца, равно как и о закономерностях феномена управления в целом, расширяя понимание особенностей отношений «руководитель-подчиненный».

Практическое значение результатов диссертации определяется возможностью их применения для оптимизации психологического обеспечения деятельности управленческого типа. Они расширяют и углубляют существующие представления о структурно-функциональной организации, генетической динамике и феноменологии метакогнитивной регуляции управленческой деятельности, выступая тем самым в качестве адекватной и конструктивной основы для практической работы организационных психологов.

Наряду с этим, они предоставляют возможность проведения пропедевтической работы по предотвращению развития синдрома «психического выгорания», поскольку вскрывают зависимость предрасположенности к нему от степени выраженности индивидуальной меры развития рефлексивности и метакогнитивных качеств в целом.

Разработанный диагностический инструментарий является конструктивным и действенным средством в практической работе не только организационных психологов, но и специалистов в других областях и видах про-

фессиональной деятельности, в частности, учебной. Он позволяет эффективно использовать его и при проведении мероприятий по профессиональной аттестации и экспертному оцениванию, поскольку направлен на диагностику индивидуальной меры развития ключевых детерминант деятельности – базовых параметров метакогнитивной сферы.

Разработанные и апробированные в исследовании методики могут служить также действенным средством организации и проведения мероприятий по профессиональному отбору и профессиональной аттестации руководящих кадров, поскольку целый ряд метакогнитивных параметров выступает в функции профессионально-важных качеств по отношению к управленческой деятельности.

Полученные в работе результаты в целом и предложенная в ней структурная модель организации основных метакогнитивных подсистем, в частности, могут быть использоваться в учебном процессе подготовки по психологическим специальностям по важным курсам (общая психология, психология труда, психология управления, организационная психология, социальная психология и др.).

Работа имеет четкую структуру, обусловленную ее основными целями и задачами, а также гипотезами исследования и общим подходом к его реализации. Она состоит из двух томов. **Первый том** включает введение, 4 главы, заключение, содержит 21 таблицу и 37 рисунков, способствующих пониманию материалов. **Второй том диссертации** библиографический список, включающий 484 источника, из них 167 – на иностранных языках. Представлены 32 приложения, которые включают «сырые» эмпирические данные, их первичную и вторичную статистическую обработку и разработанные авторские и иные использованные методики.

Во **введении** А.А. Карпов обосновывает актуальность исследования, четко определяет его объект и предмет, удачно формулирует цель и гипотезы исследования, раскрывает его научную новизну, теоретическую и практическую значимость. Корректно сформулированы задачи исследования. Это является залогом удачной структуру изложения основных результатов диссертационной работы.

В **первой главе «Методологические и теоретические основы исследования»** выявлены и проанализированы основные тенденции развития психологии управленческой деятельности и метакогнитивизма; определены детерминанты и направления их взаимной конвергенции; обоснован базовый теоретический концепт данной работы – понятие метакогнитивной сферы

личности как регулятора управленческой деятельности; сформулированы методологические и теоретические основы исследования. Всесторонне обосновывается и положение наиболее принципиального плана, состоящее в том, что рефлексивность в целом и метакогнитивные процессы, в особенности, являясь определяющим фактором эффективной реализации всех основных управленческих функций, оказывают очень существенное влияние как на процессуальные аспекты деятельности, так и на ее итоговые результаты. Проводится подробный анализ новых направлений исследований, прямо или косвенно связанных с раскрытием особенностей и закономерностей индивидуальных качеств, лежащих в основе функционирования метакогнитивных процессов, а также стратегий получения информации межличностного плана. В главе представлен также очень подробный и достаточно глубокий анализ современного состояния метакогнитивизма как особого крупного направления современной когнитивной психологии.

Особо следует подчеркнуть широкую опору автора на наиболее значимые и актуальные современные направления исследований, сопряженные с проблемой его изучения. Среди них, в частности, необходимо отметить исследования, выполненные в русле понятия эмоционального интеллекта в целом и тех его компонентов, которые сопряжены с «эмоциональной чувствительностью», в особенности; исследования, выполненные в «женском подходе» к лидерству и к вопросам гендерного менеджмента; исследования в направлении юзабилити; исследования, выполненные в русле направления theory of mind; исследования интегрального образования, обозначаемого понятием «психологичности ума»; исследования в области организационного лидерства; исследования в области рефлексивных методов организационной диагностики, в том числе и организационных патологий.

Во второй главе «Структурная организация метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности» предложено новое решение *центральной* проблемы данного исследования – выявления и объяснения закономерностей ее структурной организации. Оно базируется на сформулированном выше метасистемном подходе к ее изучению, а также на содержащихся в нем представлениях об общесистемном критерии дифференциации уровней. Он включает пять основных значений – элементное, компонентное, субсистемное, системное и метасистемное. Реализация этого критерия показала, что все пять его значений однозначно и полно соответствуют основным уровням структурной организации метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности. Это означает, что метакогнитивная сфера лич-

ности как интегральный регулятор управленческой деятельности организована на основе структурно-уровневого принципа и образует целостную иерархию ряда основных уровней организации. Такое решение является не только наиболее полным среди существующих в настоящее время подходов к решению данной проблемы, но и преодолевает их основной недостаток. Он состоит в том, что метакогнитивная сфера личности не эксплицируется и не раскрывается в плане ее принадлежности к образованиям специфически системного типа. До настоящего времени она изучается с аналитических позиций, фиксирующих исследование лишь на уровне ее отдельных компонентов, а также их взаимосвязей и взаимодействий. Дается подробное раскрытие и детальная интерпретация содержания и структурно-функциональной организации каждого из этих уровней.

Результаты, представленные в данной главе, доказывают существование у каждого из уровней метакогнитивной сферы собственной качественной определенности и, следовательно, их уровневого статуса. Кроме того, они эксплицируют и совокупность их новых специфических особенностей и феноменов, закономерностей и механизмов.

Специально следует выделить, по нашему мнению, обоснование существования очень специфического и крайне значимого уровня организации метакогнитивной сферы личности (субсисетмного), а также раскрытие его содержания и структуры. Это является реальным теоретико-методологическим средством преобразования доминирующей в настоящее время парадигмы разработки проблемы метакогнитивной регуляции профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности, в частности. Оно демонстрирует тот значимый факт, что эта деятельность детерминирована не столько отдельными факторами метакогнитивного плана непосредственно, сколько всей метакогнитивной сферой личности в целом и, прежде всего, структурой ее основных подсистем.

В третьей главе «Эмпирическое и экспериментальное исследование метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности» представлены результаты ее комплексных эмпирических и экспериментальных исследований. Все они были направлены на решение двух основных групп задач – верификационных и исследовательских. Первые предполагают проверку развитых выше представлений о структурно-уровневой организации данной сферы, а вторые – поиск и объяснение ее новых особенностей и закономерностей. Специально следует подчеркнуть, что в основе всех этих исследований лежит оригинальная авторская методика. Она позволяет про-

водить диагностику отдельных параметров метакогнитивной сферы, а также основных метакогнитивных подсистем и обозначена как «Комплексного опросника метакогнитивного потенциала» (КОМП). Полная процедура ее разработки, а также ее текст представлены в работе. Он позволяет диагностировать не только общую степень развития этого потенциала и его отдельных компонентов, но и дифференцированно определять степень развития всех восьми метакогнитивных подсистем. Это является особо значимым в плане нашего общего подхода, поскольку обеспечивает возможность решения двух задач одновременно – задач результативной и структурной диагностики. Данная методика была подвергнута всем процедурам стандартной схемы психометрической разработки (в частности, процедурам определения теоретического конструкта, верификации внешней и внутренней валидности, процедуре «анализа пунктов» и др.).

В главе подробно обосновано положение, согласно которому организация метакогнитивной сферы личности как регулятора управленческой деятельности базируется на совокупности инвариантных и значимых, но не описанных до настоящего времени функциональных закономерностей. Основными из них являются следующие закономерности. Во-первых, существует прямая зависимость эффективности управленческой деятельности от степени организованности базовых метакогнитивных подсистем. Во-вторых, в основе психологического обеспечения общеуправленческих стилей (демократического, авторитарного, попустительского) лежат гетерогенные, то есть качественно разнородные структуры метакогнитивных детерминант, что выявляет принципиально новый факт – структурную, а не аналитическую детерминацию самих стилевых различий факторами метакогнитивного плана. В-третьих, существует прямая зависимость эффективности стилей от степени структурной организации основных параметров метакогнитивной сферы в целом и базовых метакогнитивных подсистем, в особенности. В-четвертых, существуют значимые и множественные дифференциальные различия функциональной и структурной организации метакогнитивных детерминант управленческой деятельности по половому признаку. Тем самым половой диморфизм эксплицируется как важный опосредствующий и модулирующий фактор в действии основных функциональных закономерностей организации метакогнитивной сферы.

Заслуживает быть отмеченным и еще один важный результат данной главы. Он заключается в том, что формирование и развитие метакогнитивной сферы в процессе профессионализации воплощает в себе все основные осо-

бенности и закономерности, присущие развитию образований собственно системного типа – принципы системогенеза. Следовательно, по своему общему типу оно представляет собой процесс системогенеза. Вместе с тем, показано, что общие принципы системогенеза специфицируются по отношению к формированию метакогнитивной сферы новыми – дополнительными особенностями и закономерностями, обусловленными детерминирующими воздействиями тех основных метасистем, в составе которых оно осуществляется. Все они эксплицируют дополнительные существенные грани генезиса как самой метакогнитивной сферы, так и управленческой деятельности в целом.

В заключении резюмируются основные положения обобщающей психологической концепции метакогнитивной организации управленческой деятельности. Она является итогом обобщения и систематизации всех полученных автором теоретических и эмпирических результатов; направлена на адекватное раскрытие основных закономерностей структурно-функциональной организации и генезиса метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности. Подчеркивается также, что в связи с этим реализована и другая задача, подготовленная развитием представлений как в психологии управления, так и в метакогнитивизме, – осуществление перехода разработки представлений о метакогнитивной организации управленческой деятельности с аналитического, эмпирического уровня на концептуальный, теоретический.

Решающую роль в таком переходе позволила сыграть реализация в работе комплексной стратегии исследования, предполагающей именно целостное, то есть интегративное раскрытие данной сферы в завершённой совокупности базовых гносеологических планов – метасистемном, структурном, функциональном, генетическом и интегративном, а также в аспекте ее личностной и деятельностной детерминации. Это, в свою очередь, позволило автору сформулировать обобщающую концепцию метакогнитивной организации управленческой деятельности. Именно это и являлось основной целью рецензируемой работы, которая, как явствует из представленных выше материалов, может считаться полностью реализованной.

Специально следует отметить хороший, хотя в ряде случаев и несколько сложный язык изложения материалов диссертации, свободное владение автором понятийным тезаурусом психологии управления и современного метакогнитивизма, а также смежных с ними областей психологии.

В заключении автор подводит итоги исследования и формулирует основные выводы, отражающие весь спектр научных изысканий, выполненных в диссертационной работе.

Оценивая в целом теоретико-методологическую и эмпирическую части работы А.А. Карпова, можно заключить, что она представляет собой завершенное, логично изложенное, содержащее целый ряд новых концептуальных положений психологии управления и общей психологии диссертационное исследование, безусловно, заслуживающее поддержки и высокой оценки. В ней заложены основы для нового научного направления, которое можно обозначить как метакогнитивная психология управленческой деятельности, или – в еще более широком плане – как метакогнитивная психология менеджмента.

Вместе с тем, анализ диссертационной работы А.А. Карпова, как и любого иного крупномасштабного научного труда, позволяет отметить и ее некоторые недостатки, а также высказать пожелания, носящие дискуссионный характер.

Во-первых, представляется, что работа выиграла бы в том случае, если предложенная автором структурно-уровневая экспликация метакогнитивной сферы личности как интегрального регулятора управленческой деятельности была бы более непосредственно сопряжена с общепсихологическими представлениями о структурно-уровневой организации деятельности в целом. Это в большей мере содействовало бы синтезу новых представлений о метакогнитивной регуляции деятельности с существующими в психологической теории деятельности важнейшими данными о структурной и функциональной организации профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности, в частности.

Во-вторых, несмотря на то, что в работе достаточно подробно представлен психологический анализ управленческой деятельности, он все же нацелен на экспликацию, в основном, факторов именно метакогнитивного плана, а также детерминант, которые актуализируют их. Однако было бы целесообразно уделить большее внимание рассмотрению других собственно содержательных аспектов управленческой деятельности, что, без сомнения, «оживило» бы изложение и придало работе большую степень экологичности.

В-третьих, на наш взгляд, несмотря на то, что работа носит достаточно комплексный характер, было бы целесообразно включить в круг рассматриваемых вопросов проблематику организационной культуры и тех метакогни-

тивных детерминант, которые сопряжены с ней. Это в большей степени содействовало бы раскрытию темы исследования.

Высказанные замечания не изменяют общего благоприятного впечатления о работе и ее высокой оценки. Диссертация А.А. Карпова является самостоятельным исследованием, полностью раскрывающим обозначенную актуальную для психологии управления и общей психологии тему. Результаты и выводы работы являются оригинальными и новыми, имеют существенное теоретическое и прикладное значение, отражая вклад автора в развитие психологической науки. В работе намечены направления дальнейшего анализа проблемы метакогнитивной организации управленческой деятельности, что свидетельствует о перспективности данной темы.

Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки) по следующим пунктам:

Пункт 1 – Методологические основы изучения процессов развития человека как субъекта труда (работника), психологического содержания и закономерностей его трудовой деятельности.

Пункт 3 – Изучение теории психологических основ трудовой деятельности, классификация, проектирование трудовых постов, организационных условий профессий как областей приложения духовных и физических сил людей; анализ требований, предъявляемых видами труда к личным качествам людей (включая вопросы работы человека в сложных, высокотехнологичных автоматизированных системах и системе интернет); разработка профессиограмм разного назначения (в том числе, в интересах разработки образовательных стандартов) и обоснования требований, предъявляемых разными видами труда к свойствам психики людей

Автореферат соответствует тексту диссертации. Содержание диссертации исчерпывающе отражено в 91 публикации автора, из которых 5 – монографий (2 в соавторстве), 26 статей в журналах, рекомендованных ВАК РФ, из них 8 статей в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science и Scopus. Публикации автора в полной мере отражают основные результаты диссертационного исследования. Содержание диссертации представлено на многих международных и всероссийских научных конференциях.

Диссертация представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему, и отвечает требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г.

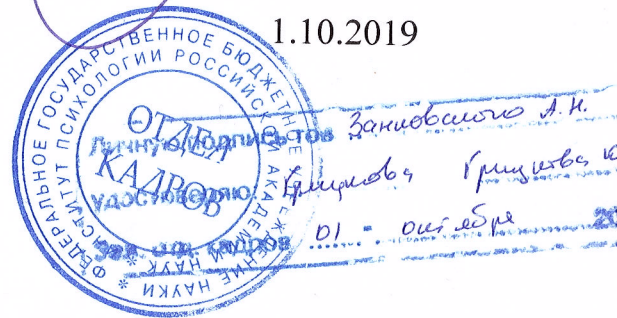
№ 842. Совокупность теоретических положений, сформулированных диссертантом, можно оценить как крупное новое научное достижение, направленное на решение важной народнохозяйственной задачи. Диссертация отвечает требованиям, предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор, Карпов Александр Анатольевич, заслуживает присуждения ему ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Официальный оппонент,
доктор психологических наук,
профессор, заведующий лабораторией
психологии труда, эргономики, инженерной
и организационной психологии ИП РАН

А.Н. Занковский

1.10.2019

Подпись А.Н. Занковского заверяю:



Сведения об официальном оппоненте:

ФИО: Занковский Анатолий Николаевич

Ученая степень: доктор психологических наук (специальность 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика)

Ученое звание: профессор

Должность и место работы: заведующий лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук

Адрес: 129366, Москва, ул. Ярославская, 13

Телефон: +7 (495) 683-38-09; +7 (495) 682-92-01

E-mail: adm3@psvchol.ras.ru

Официальный сайт организации: www.ipras.ru