

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
Государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования города Москвы
«Московский городской психолого-педагогический университет»,
кандидат психологических наук

Е.Н. Задорина



«27» января 2016 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования города Москвы
«Московский городской психолого-педагогический университет»
на диссертационную работу Симановской Марии Александровны
**«ЦЕННОСТНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ В СТРУКТУРЕ
СУБЪЕКТНО-ЦЕНТРИРОВАННОЙ СТРАТЕГИИ ПОДБОРА
РАБОЧЕЙ КОМАНДЫ»**,
представленную на соискание ученой степени
кандидата психологических наук по специальности
19.00.05 – социальная психология

Подготовленная М.А. Симановской диссертационная работа «Ценностные предпочтения в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды» посвящена проблеме подбора и формирования рабочих команд в современных социально-экономических условиях, характеризующихся усилением роли человеческих ресурсов в деятельности организаций. **Актуальность** работы обусловлена очевидной прикладной значимостью проблематики рабочих команд и факторов их успешного функционирования, одним из которых является ценностный контекст деятельности команд и ценностные ориентации руководителя. В представленной работе основное внимание уделяется проблеме ценностных детерминант комплектования команд и их влияния на успешность функционирования рабочих групп.

В диссертации М.А. Симановской рассмотрены теоретические подходы к изучению ценностной сферы личности и ее детерминирующая роль в контексте комплектования лидером команд рабочего типа. В ходе

исследования были изучены социально-психологические характеристики различных стратегий комплектования команд, выявлена специфика ценностных предпочтений субъектов подбора и их влияние на формирование состава рабочей команды.

Диссертационное исследование М.А. Симановской раскрывает особенности способов комплектования групп рабочего типа руководителями в контексте фундаментальных модусов человеческого существования «Быть» и «Иметь». Благодаря такому подходу реализуется возможность, по сравнению с предыдущими социально-психологическими исследованиями, выявить ценностные регуляторы процесса группообразования.

Научная новизна данной работы состоит в методологическом и эмпирическом обосновании различных стратегий подбора и комплектования рабочих команд фундаментальными модусами человеческого существования «Быть» и «Иметь». В рамках проведенного диссертантом теоретического анализа и эмпирического исследования происходит наполнение обозначенных теоретических конструктов конкретным психологическим смыслом и операционализация их психологического содержания на уровень конкретного методического приема. Диссертант находит психологическую спецификацию указанных конструктов, определяет ориентированность субъекта подбора рабочей команды на тот или иной модус, в последующем переводит исследование в плоскость его интерактивного изучения. Это осуществляется посредством включения субъектов, с уже установленной ориентацией, в процесс комплектования рабочей группы, целью которой будет реализация внешне заданной совместной деятельности.

Новым в рецензируемой работе представляется и то, что в ходе исследования была установлена специфика глубинных механизмов формирования групп исполнительского уровня субъектно-центрированной стратегией подбора, а также выявлены различия в способах взаимодействия руководителей, ориентированных на модусы «Быть» и «Иметь», с членами команд подобранных «под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого».

Новизна диссертационной работы также заключается в выявлении социально-психологических характеристик лидеров – субъектов подбора в контексте основных модусов «Быть» и «Иметь».

Теоретическая значимость рецензируемой работы связана с тем, что полученные результаты обогащают положения социальной психологии относительно психологических механизмов, детерминирующих образование малой группы. Проведенное исследование позволяет подойти к рассмотрению причин возникновения групп не только со стороны

личностных качеств и традиционно выделяемых ценностных ориентаций, но и со стороны глубинных модусных ориентаций. В частности, автором было доказано, что в зависимости от принципов человеческого существования «Быть» и «Иметь», сопряженных со способами комплектования рабочих групп, обнаруживаются специфические различия в групповых составах и психологических показателях на разных уровнях (на уровне ценностных ориентаций, социально-психологических установок, ролевых позиций и т.п.) их проявления.

В представленной работе использовалась оригинальная модель получения и сопоставления результатов исследования: в «лабораторных условиях», при изучении процесса подбора команды в ситуации игровой конкуренции, и непосредственно на субъектах управленческой деятельности.

Практическая значимость диссертационной работы определяется тем, что полученные результаты могут использоваться при разработке обучающих программ, направленных на подготовку специалистов, осуществляющих профессиональный подбор кандидатов в группы исполнительского и управленческого уровней. Полученные в ходе исследования данные могут применяться для прогнозирования командного состава и эффективности достижения групповой цели. Материалы работы также возможно использовать для оптимизации процесса комплектования руководителями «своих» или «чужих» рабочих групп и для психологического сопровождения уже сформированных команд.

Содержание рецензируемой работы включает в себя введение, две главы, объединяющие 8 параграфов, заключение, список литературы и приложения. Текст диссертации изложен на 185 страницах, иллюстрирован 33 таблицами, 8 рисунками и 1 схемой. Список используемой литературы содержит 220 источников, из них 44 на иностранном языке.

Во введении представлены необходимые компоненты научного исследования, в частности, обусловлена актуальность, сформулированы объект, предмет, цель, гипотезы, задачи и положения, выносимые на защиту. Также во введении обосновывается теоретическая и практическая значимости работы, методология и методы исследования, показана степень достоверности и апробация результатов исследования.

В первой главе «Теоретические основы изучения ценностной сферы субъекта подбора» автор подробно анализирует содержание терминов «ценности» и «ценностные ориентации» в отечественной и зарубежной литературе, рассматривает характерные черты теоретических конструктов «Быть» и «Иметь» и находит психологическую спецификацию указанных модусов (процессуальность, результативность, темпоральность и т.д.).

Диссертант постепенно определяет место ценностного компонента в структуре процесса подбора, анализируя такие вопросы, как роль ценностной составляющей в динамических процессах малой группы и в деятельности субъектов управления. В первой главе также раскрываются основные способы процесса подбора и их содержание, обосновывается возможность исследования субъектно-центрированной стратегии комплектования групп в контексте проявлений модусных ориентаций «Быть» и «Иметь».

Во второй главе «Эмпирическое исследование ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды» подробно раскрывается программа и основные результаты проведенного эмпирического исследования.

Идея о различиях в ценностных предпочтениях в структуре субъектно-центрированного способа комплектования рабочих команд подтверждается на основе анализа количественных различий в групповых составах, подобранных с помощью стратегий «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого» субъектами, ориентированными на тот или иной способ существования («Быть» / «Иметь»). Стоит отметить, что наиболее значимые результаты получили подтверждение: субъекты подбора с модусом «Быть» при стратегии подбора «под себя» заинтересованы в личностях с идентичной модусной ориентацией; лидеры, с модусом «Иметь», комплектуя группы «под себя», в большей мере ориентируются на включение в её состав субъектов, ресурсы которых они могут использовать.

Исследование субъективных (удовлетворенность групповой деятельностью и работой руководителя группы) и объективных (время выполнения задания и количество собранных элементов) показателей рабочих групп, укомплектованных различными стратегиями подбора, позволило выявить различия в эффективности, реализуемой данными группами деятельности. Также, эмпирическим путем, автору удалось доказать конструктивность и успешность взаимодействия в группах, укомплектованных «под свою индивидуальность», по сравнению с рабочими командами, подобранными «под индивидуальность другого».

В заключении работы сформулированы и научно обоснованы выводы и намечены перспективы изучения исследуемой проблемы.

Диссертация выполнена на достаточно высоком методологическом и методическом уровне, изложена логично и последовательно, свидетельствует о высоком уровне профессиональной квалификации автора.

Достоверность полученных результатов обеспечивается использованием комплекса методов, адекватных его предмету, задачам, гипотезам; двухуровневой моделью получения результатов; методами

математической статистики и качественного анализа результатов. Полученные результаты в ходе теоретического и эмпирического анализа исследуемой проблемы позволили подтвердить основные положения, выносимые на защиту.

По теме диссертации автором было опубликовано 11 научных работ, 4 из которых в рецензируемых научных журналах. Автореферат и научные публикации в полной мере соответствует содержанию диссертации.

Констатируя высокий общий научно-методический уровень диссертационной работы М.А. Симановской, вместе с тем представляется целесообразным высказать несколько **замечаний**:

1. Попытка автора наполнить психологическим смыслом и операционализировать психологическое содержание теоретических конструктов «Быть» и «Иметь», предложенных Э. Фроммом и обозначающих глубинные ориентации человеческого существования, является, на наш взгляд, одновременно и сильным, и слабым местом данной диссертационной работы. С одной стороны, данный подход является оригинальным и эвристичным, особенно в контексте анализа стратегий подбора рабочих команд руководителями. С другой стороны, вызывает сомнение степень достаточности использования для определения глубинных модусов существования личности такого методического приема как анкета, представляющая собой набор из 12 биполярных суждений (пословиц). Однако это замечание является скорее пожеланием автору продолжить, безусловно, сложную работу по операционализации психологического содержания используемых теоретических конструктов.

2. В работе используются такие названия стратегий подбора руководителем команды, как «подбор под свою индивидуальность» и «подбор под индивидуальность другого». На наш взгляд, речь идет не о подборе «под другого» и, тем более, не о подборе «под *индивидуальность* другого», а о подборе «*другому*», потому что субъект подбора не изучает индивидуальность этого другого, в команду которого он подбирает кандидатов, и не получает информации об особенностях индивидуальности другого, поэтому не имеет возможности учитывать эти особенности при подборе. Кроме того, в работе используются выражения «группы руководителей с модусом «Иметь» / «Быть», означающие на самом деле группы, управляемые руководителем с модусом «Иметь» / «Быть». Эта терминологическая нечеткость на протяжении всей работы сильно затрудняет понимание как самой идеи диссертации, так и ее результатов.

3. Одним из положений, выносимых на защиту, является положение о том, что в группах, которые комплектует руководитель с модусом «Быть»,

преобладают люди с этой же жизненной ориентацией. Автор интерпретирует данный факт как подбор по принципу сходства. По результатам исследования, в группах, которые подбирает руководитель с модусом «Иметь», людей с модусом «Быть» значительно меньше, то есть, соответственно, преобладают люди с модусом «Иметь». Получается, что и в этом случае руководитель подбирает людей по принципу сходства жизненных ориентаций. В таком случае, подбор команды по принципу сходства модусов у руководителя и кандидатов не является характерным только для руководителей с модусом «Быть».

4. На наш взгляд, преимущественно негативная оценка руководителей с модусом «Иметь», в отличие от оценки руководителей с модусом «Быть», является несколько претенциозной. Так, автор считает, что руководители с модусом «Иметь» характеризуются потребительским отношением к членам своей команды. Между тем, в проведенном исследовании получены данные, свидетельствующие о том, что результативность группы, имеющей руководителя с модусом «Иметь», по многим показателям, в том числе и социально-психологическим (взаимодействие, уровень инициативности, самостоятельности, вовлеченности и т.д.) выше, чем результативность группы с руководителем, обладающим жизненной ориентацией «Быть». По результатам исследования получилось, что именно в группе, имеющей руководителя с модусом «Иметь», управленческие задачи, в которые, прежде всего, включается достижение целей совместной деятельности, выполняются более успешно. Видимо, на управленческую деятельность невозможен прямой перенос характеристик модусов «Иметь» / «Быть».

5. Представленную работу характеризует сложная и оригинальная процедура эмпирического исследования: исследование проводится на студентах в «лабораторных условиях», в игровой ситуации и непосредственно на субъектах управленческой деятельности, руководителях-практиках. Автор утверждает, что результаты исследования, проведенные на разных группах испытуемых и в разных условиях, являются вполне сопоставимыми. Однако, на наш взгляд, слишком существенные различия в процедуре исследования студентов в ситуации моделирования управленческой деятельности и руководителей, осуществляющих реальную управленческую деятельность, не дают основания утверждать, что результаты могут быть полностью сопоставимы. За работой студентов наблюдал исследователь, анкеты заполняли как студенты, выдвинутые на роль субъекта подбора команды (руководителя), так и члены команды, то есть была использована как самооценка, так и групповая оценка

эффективности групп. В то время как руководители осуществляли только самооценку своей управленческой деятельности. Оценка деятельности руководителя со стороны подчиненных не была произведена.

Однако сделанные замечания не снижают общей научной ценности работы. В целом, диссертационное исследование М.А. Симановской выполнено на высоком квалификационном уровне, посвящено изучению актуальной научной проблемы, имеет достаточно высокую теоретическую и практическую значимость. Основные положения диссертационной работы вносят значительный научный вклад в понимание проблемы образования малых групп со стороны ценностных детерминант их подбора и тем самым соответствуют формуле специальности 19.00.05 – «социальная психология».

Диссертация «Ценностные предпочтения в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды» соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановления правительства РФ № 842 от 24.09.2013 г., предъявляемым к работам такого уровня, а ее автор – Симановская Мария Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология.

Отзыв подготовлен заведующей кафедрой психологии управления факультета социальной психологии ГБОУ ВПО «Московский городской психолого-педагогический университет», кандидатом психологических наук, доцентом Аллой Васильевной Погодиной.

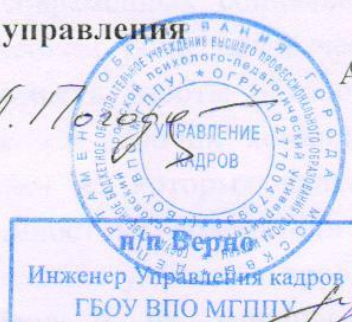
Отзыв обсужден и единогласно одобрен на заседании кафедры психологии управления ГБОУ ВПО «Московский городской психолого-педагогический университет» 26.01.2016г., протокол № 11.

**Кандидат психологических наук, доцент,
заведующая кафедрой психологии управления
ГБОУ ВПО МГППУ**

А.В. Погодина

26.01.2016 г.

127051 г. Москва, ул. Сретенка, 29
Телефон: +7 (495) 632-95-44
E-mail: kaf_psupr@mgppu.ru.



Handwritten signature: Руденко О.В.