

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата психологических наук, доцента, доцента кафедры социальной психологии и социологии управления ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» – Флоровского Сергея Юрьевича – о диссертации Симановской Марии Александровны на тему: «Ценностные предпочтения в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды», представленной на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология (психологические науки)

Диссертационное исследование М.А. Симановской посвящено проблеме раскрытия закономерностей и механизмов ценностного опосредования группообразования и групповой динамики. Эти вопросы давно привлекали и привлекают к себе внимание многих зарубежных и отечественных социальных психологов. Тем не менее, данная область по-прежнему открыта для дальнейшего изучения вследствие своей масштабности, многогранности и многоаспектности. Автор рассматриваемой диссертации сосредотачивается на том аспекте данной проблематики, который связан с влиянием ценностей лидера/руководителя на социально-психологические характеристики формируемой им рабочей группы/команды. Оригинальность исследовательского замысла в значительной мере определяется тем, что автор стремится соотнести ценностные предпочтения руководителей как субъектов подбора команды с содержанием фундаментальных модусов существования человека, выделенных Эрихом Фроммом, – «Быть» и «Иметь».

В этой связи тема диссертационного исследования М.А. Симановской обоснованно может быть оценена как имеющая **высокую актуальность и значимость для психологической науки и практики**. С *теоретической точки зрения* актуальность данного исследования определяется сохраняющейся в социально-психологической науке потребностью раскрытия закономерностей и механизмов регуляторной проекции глубинных (и в связи с этим в значительной мере неосознаваемых) диспозиционных характеристик (каковыми и являются ценностные ориентации и предпочтения личности) занимающих лидерские позиции субъектов социального поведения на содержательные, процессуальные и результативные характеристики деятельности и развития возглавляемых/ведомых ими групп. Проведенные ранее в этом проблемном поле исследования, к сожалению, отличаются крайней «пестротой» и противоречивостью данных. Кроме того, для значительной части этих исследований характерен ряд ограничений. Таких, как избыточный рационализм в понимании природы ценностей и игнорирование неосознаваемых аспектов ценностно-мотивационной сферы субъекта социального поведения; недостаточно четкое различение декларируемых и реально-действующих ценностных оснований социального поведения; ограничение масштаба видения человека как носителя определенных ценностей

и субъекта социального поведения рамками конкретной группы, решаемой задачи, определенной ситуации (что приводит к «вынесению за скобки» самой жизни данной конкретной личности и её ценностной позиции по отношению к миру в целом). Предпринятая диссертантом попытка преодолеть эти ограничения представляется высоко эвристичной и продуктивной. В *практическом аспекте* актуальность рассматриваемой диссертации определяется тремя «встречными» тенденциями общественного развития. Первая из них связана с возрастанием роли групповых (командных) моделей организации деятельности персонала современных предприятий и учреждений. Вторая, – с усилением степени ценностного опосредования социального поведения, общения и взаимодействия людей. Третья, – с сохраняющейся (а в современных российских условиях даже усиливающейся) ограниченностью проявлений субъектности на первичном и среднем уровнях управления организациями. Как следствие, крайне востребованными оказываются концептуально выверенные и эмпирически верифицированные социально-психологические рекомендации по подбору и развитию эффективных рабочих групп и команд.

Содержательный анализ работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав (объединяющих 8 параграфов с подпараграфами), заключения, списка литературы и приложений. Основной объем диссертации составляет 185 страниц. Текст иллюстрирован 8 рисунками, 33 таблицами и одной схемой. Список литературы свидетельствует о достаточной глубине проработки проблемы исследования: он содержит 220 источников, 44 из которых – на иностранных языках. Как положительный момент, следует отметить присутствие в приложениях, – наряду с образцами методического инструментария, – сводных таблиц математико-статистической обработки данных. Это существенно облегчает понимание положений, высказываемых автором в основном тексте, а также повышает степень их доказательности и обоснованности.

В качестве гипотез исследования выступают три логически взаимосвязанных предположения: о выражающихся в специфике комплектования группы значимых различиях между ценностными предпочтениями субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора рабочих команд («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого») (1); о разнокачественности характера подбора исполнителей в случае реализации лидерами разных по субъектной направленности стратегий подбора («под себя» или «под другого») (2) и различной эффективности рабочих команд укомплектованных посредством использования указанных выше альтернативных стратегий (3). С содержательной точки зрения эта система гипотез представляется в полной мере обоснованной результатами теоретического анализа проблемы, корректной по формулировке, эвристичной по содержанию. Гипотезы, цель, задачи, объект и предмет исследования хорошо согласуются между собой и релевантны теме диссертационной работы.

В *первой главе* диссертации выполнен теоретический анализ избранного для изучения проблемного поля. Проведен обзор работ зарубежных и отечественных авторов по проблемам психологической природы ценностей и ценностных ориентаций, модусов существования «Быть» и «Иметь», группового взаимодействия и групповой динамики, принципов и стратегий подбора. Следует отметить чрезмерно активное, на наш взгляд, обращение диссертанта к такой категории источников как словарная и энциклопедическая литература (к тому же, нередко, непсихологическая). Это несколько «размывает» в целом положительное впечатление. Тем не менее, знакомство с содержанием теоретической части диссертации позволяет говорить о хорошей ориентации автора в исследуемой научной области, способности к самостоятельному анализу и систематизации научных фактов, позволивших четко поставить проблему эмпирического исследования и сформировать работоспособную систему базовых понятийных конструкторов.

Вторая глава содержит описание программы исследования, методов сбора и математико-статистической обработки эмпирических данных, полученных результатов и их интерпретации. Необходимо отметить концептуальную обоснованность программы исследования, «прозрачность» его логической схемы, тщательную проработанность стратегии реализации исследовательского замысла, репрезентативность выборки, детальное и наглядное представление полученных эмпирических данных, квалифицированное использование релевантного решаемым задачам математико-статистического аппарата, представленного такими процедурами как оценка характера распределения эмпирических данных (вычисление показателей асимметрии и эксцесса), оценка статистической достоверности межгрупповых различий посредством непараметрического U-критерия Манна-Уитни, ранговый корреляционный анализ по Спирмену. Корректно проведено обсуждение полученных эмпирических результатов. Особую ценность диссертационному исследованию придает двухуровневый характер реализованной стратегии. В соответствии с ним интересующие автора связи (между ценностными предпочтениями субъектов подбора и характеристиками скомплектованных рабочих команд) изучались посредством как лабораторного, так и полунатурного эксперимента, что существенно повышает степень экологической валидности результатов проведенного исследования. Обращает на себя внимание и методическая изобретательность диссертанта. Последняя проявляется в создании и апробации двух оригинальных диагностических методик: анкеты для выявления модусных предпочтений личности и ориентировочной анкеты, направленной на выявление ценностных предпочтений субъектов подбора при комплектовании рабочих команд.

Сделанные М.А. Симановской выводы по результатам исследования полно и корректно отражают собранный и проанализированный ею эмпирический материал. Выносимые на защиту положения (за единственным исключением, о котором будет сказано ниже) в должной мере подкреплены теоретическим анализом изучаемой проблемы, полученными эмпирическими

данными, доказательны и достоверны, отличаются высокой научной новизной, имеют существенное значение для теории и практики социальной психологии.

Научная новизна результатов диссертационного исследования М.А. Симановской заключается в том, что впервые в социальной психологии раскрыты закономерные связи между ценностными предпочтениями личности (детерминированными её ориентацией на базовые модусы человеческого существования «Быть» и «Иметь») и социально-психологическими характеристиками формируемой рабочей команды в условиях реализации двух альтернативных стратегий подбора, фокусированных на собственной индивидуальности субъекта подбора или индивидуальности другого человека. Впервые получены данные об устойчивых различиях профиля социально-психологических характеристик личности субъектов подбора рабочих команд, ориентированных на тот или иной модус человеческого существования («Быть» или «Иметь»). Впервые в социальной психологии выявлены стабильные повторяющиеся характеристики групповой композиции, групповой динамики и групповой эффективности, детерминируемые комбинативным влиянием модусно-обусловленных (в понимании Э. Фромма) ценностных предпочтений лидера и реализуемой им субъектно-центрированной стратегией формирования рабочей команды.

Теоретическая значимость рассматриваемой работы заключается в уточнении и расширении теоретических представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах ценностной детерминации группообразования и групповой динамики в конкретных условиях жизнедеятельности группы. Это достигается путем доказательного введения в проблемное поле социальной психологии в качестве детерминирующего и конституирующего систему ценностных представлений личности фактора ориентации человека на определенный модус существования – «Быть» или «Иметь». Данные модусы, выделенные в трудах Э. Фромма в виде конструкторов философского порядка, наполнены конкретным социально-психологическим содержанием путем выявления их устойчивых связей с такими социально-психологическими характеристиками личности как её терминальные и инструментальные ценности, характеристики мотивационно-потребностной сферы, предпочитаемые роли в командной работе, социально-психологические установки, а также с особенностями социального поведения и предпочитаемыми характеристиками рабочего (командного) окружения. Установлена опосредующая роль реализуемой личностью субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды («под себя» или «под другого человека») на характер регулирующего влияния модусно-специфических ценностных представлений личности на социально-психологические характеристики формируемой ею рабочей команды. Полученные автором теоретические и эмпирические результаты позволяют обосновать исследовательскую стратегию раскрытия закономерностей сопряженного влияния ценностных представлений субъекта подбора и используемой им стратегии подбора рабочей команды на социально-

психологические характеристики, процесс функционирования и развития создаваемой группы.

Практическая значимость работы определяется тем, что полученные в ней данные могут быть использованы в качестве ориентировочной основы практической деятельности по психологическому обеспечению и сопровождению процессов подбора и формирования эффективных рабочих команд, управленческому консультированию и обучению руководителей как субъектов командного подбора, совершенствованию процессов командообразования в целом. Разработанные автором исследования методические средства выявления ориентации личности на определенный модус существования («Быть» и «Иметь») и характера ценностных оснований подбора рабочей команды расширяют арсенал средств социально-психологической диагностики. Апробированная в диссертационном исследовании батарея методик социально-психологической диагностики личности и группы может использоваться как инструментальная база мониторинга процессов образования, функционирования и развития рабочих команд. Материалы исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке психологов, менеджеров, специалистов по управлению персоналом в системе высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.

Достоверность и обоснованность полученных в исследовании М.А. Симановской результатов, выводов и выносимых на защиту положений обеспечена развернутым теоретическим анализом изучаемой проблемы. Обоснованность результатов обусловлена использованием методов организации исследования и сбора эмпирической информации, соответствующих предмету, цели и задачам исследования; репрезентативностью выборки как на лабораторном, так и на полунатурном этапах исследования; применением адекватных методов статистической обработки данных и релевантных способов содержательной интерпретации эмпирических фактов.

В качестве **основных результатов** диссертационного исследования М.А. Симановской могут быть выделены следующие.

Автором осуществлено введение в понятийную систему социальной психологии теоретического конструкта «модус существования личности», используемого в трудах Э. Фромма. Теоретически обоснована и эмпирически верифицирована возможность рассмотрения данной ценностно-смысловой характеристики личности в контексте её социального взаимодействия. Иначе говоря, осуществлён переход от понимания этой интегральной характеристики личности как преимущественно *интраперсонального* феномена к рассмотрению её в качестве феномена *интерперсонального, интерактивного и организационно-экологического*. Традиционно персонологическое понятие обрело статус социально-психологического.

Самостоятельное значение для дальнейшего развития социальной психологии имеет раскрытие социально-психологической природы базисных

модусов существования личности «Быть» и «Иметь». Выявлены устойчивые связи этих модусов с терминальными и инструментальными ценностями, характеристиками мотивационно-потребностной сферы, избирательным отношением к определенным функциональным ролям в командной работе, социально-психологическими установками личности.

На примере ситуации подбора рабочей команды раскрыты устойчивые связи между модусно-специфическими ценностными предпочтениями субъекта подбора на социально-психологические характеристики формируемой рабочей команды (композиционный состав, групповую динамику, эффективность групповой деятельности).

Установлен факт закономерной изменчивости влияния модусно-специфических ценностных представлений личности на социально-психологические характеристики формируемой ею рабочей команды при реализации двух альтернативных субъектно-центрированных стратегий подбора, – «под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого».

Большое значение для дальнейших научных и прикладных исследований в данной проблемной области имеет самостоятельно разработанный автором методический инструментарий для социально-психологической диагностики ориентации личности на определенный модус существования и ценностные основания комплектования рабочей команды, включающий в себя две ориентационные анкеты.

Вместе с тем, наряду с отмеченными выше достоинствами диссертационного исследования М.А. Симановской, в нём присутствует ряд недостатков, дающих основание высказать следующие **замечания**.

1. Заявленные автором теоретические и методологические основания исследования выглядят слишком аморфно. В этой связи хотелось бы понять, какие именно идеи личностно-деятельностного подхода (обозначенного как единственный и, видимо, основополагающий) и какие конкретно взгляды на природу ценностной сферы личности диссертант считает направляющими для своего исследования? Что именно в содержании трудов перечисленных авторов, занимавшихся и занимающихся проблематикой динамических процессов в малой группе и подбора кадров имеет в сознании диссертанта статус теоретических и методологических оснований её работы?

2. По нашему мнению, теоретический анализ понятия «модус» проведен автором несколько поверхностно. Сосредотачиваясь на этимологической и эпистемологической «линиях анализа», затрагивая даже понятие «модальность» (созвучное анализируемому конструкту скорее на фонетическом, нежели на семантическом уровне), автор игнорирует продуктивный опыт введения конструкта «модус» в понятийный аппарат психологической науки. В качестве примера можно назвать поздние труды С.Л. Рубинштейна, а также работы, выполненные в русле субъектно-бытийного подхода (З.И. Рябикина, Г.Ю. Фоменко).

2. Третье положение, выносимое на защиту, на наш взгляд, не нуждается в доказательствах. По сути дела, в нем представлена вполне традиционная для современной социальной психологии стратегия достижения необходимого уровня экологической валидности социально-психологического знания, выражающаяся в проверке результатов лабораторного эксперимента данными «полевых» исследований.

3. Хотелось бы более четкой конкретизации авторского видения перспектив дальнейших исследований рассматриваемой проблематики. В частности, какие именно конкретные проблемы в будущем автор собирается изучать «в контексте групповой динамики»?

Высказанные замечания не затрагивают сущности выполненного М.А. Симановской диссертационного исследования, не снижают общей высокой положительной оценки работы и носят преимущественно рекомендательный характер.

Итоговые выводы и выносимые на защиту положения корректно отражают итоги теоретического и эмпирического исследования и в полной мере обоснованы полученными автором результатами.

Результаты исследования нашли отражение в 11 научных работах автора, 4 из которых опубликованы в изданиях рекомендованных ВАК РФ. Общий авторский объём публикаций составляет более трёх печатных листов. Материалы диссертационного исследования представлялись на авторитетных международных и всероссийских научных и научно-практических конференциях. Всё это позволяет констатировать должный уровень и масштаб апробации полученных в диссертации научных результатов.

Название диссертации соответствует её содержанию. Автореферат адекватно отражает основное содержание диссертационного исследования.

Диссертация Симановской Марии Александровны является самостоятельной завершенной научно-квалификационной работой, выполненной по актуальной тематике, содержащей совокупность новых научных результатов, имеющих большое значение для дальнейшего развития теории и практики социальной психологии. В работе на модельном примере подбора рабочих команд в условиях игровой конкуренции и реальной организационно-управленческой деятельности решена важная для социально-психологической науки проблема раскрытия закономерностей и механизмов ценностной детерминации процессов группообразования и групповой динамики.

Диссертация выполнена в рамках паспорта специальности 19.00.05 – социальная психология (психологические науки), содержанием которой является изучение психологических характеристик социальных групп и социальных движений, анализ социально-психологических проблем в различных сферах общественной жизни (производства, управления, образования, СМК, политики и т.д.). Содержание работы соответствует п. 2 «Закономерности общения и взаимодействия людей», подпункт «интерактивная сторона общения (психологические характеристики совместной деятельности и

её различных форм); конкуренция и кооперация как основные типы интеракции»; п. 3 «Социальная психология малых групп», подпункт «малые группы («границы»; признаки; *групповая динамика: процессы формирования, сплоченности, лидерства, групповых решений, эффективности*)»; п. 4 «Социальная психология личности», подпункт «социально-психологические качества личности»; п. 5 «Практические приложения социальной психологии», подпункт «основные направления прикладных исследований и практической работы в социальной психологии: ... сфера управления, сфера организационного развития ...» паспорта специальности 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Диссертация «Ценностные предпочтения в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды» соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям п. 9 и п. 10 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 года № 842, а её автор – Симановская Мария Александровна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Официальный оппонент:

Сергей Юрьевич Флоровский
кандидат психологических наук
(19.00.05 – социальная психология), доцент,
доцент кафедры социальной психологии
и социологии управления
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Кубанский государственный университет»



С.Ю. Флоровский

26 января 2016 г.



Адрес: 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, д. 149
Тел.: (861) 219 95 62
E-mail: florowsky@mail.ru