

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор МГУ имени М.В. Ломоносова,
доктор физико-математических наук,
профессор _____ А.А. Федянин

« _____ » _____ 2019 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» о диссертации КАРПОВА АЛЕКСАНДРА АНАТОЛЬЕВИЧА «Структурно-функциональная организация метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности», представленной к защите в диссертационном совете Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» и ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» на соискание ученой степени доктора психологических по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)

Диссертационное исследование Карпова Александра Анатольевича, представленное на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.03, посвящено разработке проблематики, актуальной для целого комплекса современных психологических наук о трудовой деятельности человека (психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики, организационной психологии, социальной психологии, психологии управления и целого ряда смежных дисциплин) и связанной с повсеместной компьютеризацией труда в пространстве т.н. «постиндустриального общества». Это приводит к возникновению все новых видов и форм организационных структур, специфике их функционирования в «виртуальной среде», постоянному обновлению содержания деятельности профессионалов разных категорий и формата реализации управленческих воздействий. Специальных концептуально-методических и конкретных эмпирических разработок, посвященных углубленному изучению этих новых организационных форм реализации трудовой деятельности и сопутствующих

им психологических феноменов в современных массовых видах труда, пока еще реализовано относительно небольшое количество. В этой связи рецензируемая диссертационная работа, отражающая результаты одного из первых репрезентативных и хорошо концептуально обоснованных эмпирических исследований в этой области, вызывает особый интерес и заслуживает высокой оценки.

Актуальность темы исследования. Проблема анализа особенностей форм и механизмов регуляции управленческой деятельности относится к числу одного из фундаментальных направлений современных психологических разработок. Поиск путей ее конструктивного решения характеризуется органичным сочетанием и значимостью ее концептуально-методической разработки с высокой потребностью современной практики во внедрении полученных результатов. Особую актуальность разработка этой проблематики приобретает в настоящее время в связи с тем, что именно управление и организация деятельности сотрудников предприятий разного типа и профиля выходит на передний план в изучении современных видов труда, являясь одним из решающих факторов продуктивного развития общества и экономики в целом. Актуальность разработки заявленной темы исследования определяется и обстоятельствами, связанными с ситуацией, сложившейся на сегодняшний день в психологии в целом. Как известно, в настоящее время в системе прикладных психологических наук существуют два доминирующих направления работ: исследования в области организационной психологии и психологии управления, с одной стороны, и концептуальная разработка современной «метакогнитивной» парадигмы исследований - с другой. Вместе с тем, до настоящего времени оба из этих магистральных направлений исследований развивались относительно независимо друг от друга, а потенциальные возможности их интеграции практически не рассматривались. Однако в настоящее время остро ощущается необходимость в реализации прикладных исследований именно «на стыке» обозначенных направлений, что будет способствовать их синтезу при решении актуальных прикладных задач. Подчеркнем, что решению этой важной для современной практики стратегической проблемы и посвящена рецензируемая диссертационная работа.

Содержательная значимость рецензируемого диссертационного исследования определяется тем, что в нем отражены результаты конструктивной концептуально-методологической и эмпирической разработки проблемы «метакогнитивной концепции организации управленческой деятельности» на основе использования современной методологии системного

анализа сложных явлений с позиций конкретизации принципа «метасистемности». Это позволило автору полноценно реализовать проведенное им концептуально-эмпирическое исследование, анализируя основные категории, лежащие в основе выполнения человеком профессиональных задач, которые включают структурные, функциональные, генетические и интегративные характеристики, а также взаимосвязи между ними. Кроме того, значимость данного исследования определяется тем, что его направленность на разработку оригинальной психологической концепции метакогнитивной организации управленческой деятельности может служить полноценной базой для конструктивного синтеза теоретических и прикладных разработок, ведущихся в рамках современной психологии профессиональной деятельности и психологии управления. Подчеркнем, что до настоящего времени полноценных концепций такого рода не существовало, что негативно сказывается на существующих разработках как теоретического, так и прикладного характера, что, безусловно, требует преодоления такой ситуации. Подчеркнем, что именно на решение круга обозначенных проблем, актуальных для жизни современного «постиндустриального общества», и нацелена диссертационная работа, выполненная А.А. Карповым.

Научная новизна диссертационного исследования и полученных автором результатов определяется, прежде всего, тем, что в нем представлена разработка и верификация с помощью средств теоретико-методологического и экспериментально-эмпирического анализа принципиально новой концепции метакогнитивной организации управленческой деятельности. Важно подчеркнуть, что в данной работе это впервые осуществлено автором с позиций нового методологического подхода, обозначенного в тексте как «метасистемный». Реализация данной концептуальной установки позволила автору впервые полноценно обосновать оригинальное и принципиально важное в научном плане положение о том, что полноценная характеристика функционирования т.н. «метакогнитивной сферы личности» как интегрального регулятора управленческой деятельности не может быть разработана с достаточной степенью корректности на основе использования только традиционных представлений о различных типах организационных систем. Это связано с тем, что проблемная область ее изучения в данной работе относится к новому и качественно специфичному классу «виртуальных организаций» – т.е. к организационным структурам со встроенным метасистемным уровнем регуляции деятельности.

Разработанные автором оригинальные теоретико-концептуальные установки позволяют обоснованно охарактеризовать содержание и принципиальные особенности оригинальной функциональной модели анализа профессиональной деятельности специалистов, работающих в «виртуальном» пространстве, которая базируется на принципах многоуровневого структурно-функционального анализа. На этой основе автором предложена и эмпирически обоснована оригинальная концепция «метакогнитивной регуляции управленческой деятельности», которая раскрывает особенности ее функционирования в основных гносеологических аспектах: метасистемном, структурном, генетическом, а также (что особенно важно) с учетом различного формата ее реализации в конкретных видах труда и особенностей личностной детерминации поведения.

Рецензируемая диссертация открывает широкие перспективы для дальнейшего развития исследований в данной области. Это особенно важно в связи с качественными трансформациями в структуре и содержании управленческой деятельности в современных видах труда, а также повышению требований к личностным и профессиональным качествам руководителей. Принципиально новым является также и сделанный автором диссертации акцент на изучении современных видов управленческой деятельности в этой новой области психологических исследований с позиций т.н. «метакогнитивизма». Это впервые реализовано в концептуально-методологических и эмпирических психологических исследованиях соответствующего профиля.

В дополнение к выполненным автором оригинальным концептуально-эмпирическим разработкам им также подготовлена и апробирована новая психодиагностическая методика для оценки индивидуального уровня сформированности метакогнитивной сферы у сотрудников организаций. Эта методика полностью верифицирована, а ее использование позволяет определить содержательный контекст и степень выраженности каждого из основных структурных компонентов этого системного качества как по отношению к отдельно обследуемым респондентам, так и специфике его проявлений у разных категорий управленцев, работающих в виртуальном пространстве.

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается, прежде всего, в том, что предложенное автором решение проблемы структурной организации метакогнитивной сферы личности и приведенные доказательства принципа ее многоуровневого строения позволяют полноценно

охарактеризовать основные закономерности в механизмах психической регуляции деятельности в целом, а также со стороны выявленной структуры ее метакогнитивной регуляции. Полноценный анализ компонентного состава этого важного системного качества является важнейшим условием дальнейшей разработки психологической теории деятельности применительно к конкретным видам труда. Содержательная характеристика выделенных уровней анализа и их компонентного состава в целостной структуре метакогнитивной сферы личности, а также их синтез в целостную иерархическую модель ее функционирования позволяет сформулировать более четкие и концептуально обоснованные представления о механизмах психической регуляции деятельности человека в целом и, в частности, о механизмах ее регуляции на метакогнитивном уровне. Это способствует перспективному продвижению вперед в решении еще одной из ключевых проблем современной психологии деятельности – выявлению компонентного состава и целостной структуры функционирования всей системы когнитивных и метакогнитивных детерминант с учетом принципов их со-организованной реализации.

Кроме того, основные результаты диссертационного исследования позволили выявить и содержательно охарактеризовать основные закономерности и механизмы высшего (или *метасистемного*) уровня функционирования профессионала, который определяется структурно-упорядоченной совокупностью актуализируемых не только когнитивных, но и личностных детерминант. Это способствует углублению теоретических представлений о структурной организации трудовой деятельности профессионала в целом и, в частности, особенностей механизмов работы ее «когнитивной подсистемы». Подчеркнем, что этот аспект деятельности практически не изучался в современных концептуальных и эмпирических исследованиях, направленных на анализ специфики и механизмов регуляции деятельности у представителей компьютеризованных видов труда.

Обоснованный и реализованный в данной диссертационной работе подход к системной экспликации метакогнитивной сферы личности позволяет преодолеть один из главных недостатков современных исследований в этой области, в которой доминируют исключительно аналитически-описательные стратегии ее изучения. Кроме того, в рецензируемой работе была доказана роль формирования метакогнитивной сферы личности в ходе профессиогенеза по системогенетическому типу развития. Это позволяет впервые выделить и содержательно обосновать в концепции системогенеза два принципиально новых направления исследований, которые акцентируют внимание на

разработке актуальных для современной психологии управления задач с позиций метакогнитивизма. Это значимо содействует продуктивному развитию, как этих новых направлений прикладных исследований, так и концепции системогенеза в целом.

Сформулированная в итоге теоретической части рецензируемой диссертации обобщающая концепция метакогнитивной регуляции управленческой деятельности вносит существенный вклад в обоснование перспектив развития двух важных и во многом определяющих направлений в области современной психологии: как в практику психологии труда и управления персоналом, так и формирования полноценных концепций метакогнитивизма.

Степень обоснованности и достоверности основных научных результатов и выводов диссертационного исследования обусловлена адекватной теоретико-методологической базой выполненной работы, последовательной и емкой реализацией методологии метасистемного подхода, планомерностью выполненных циклов эмпирических исследований; обеспечением репрезентативности выборок обследованных респондентов; применением методов математической статистики для обработки собранных массивов первичных данных, а также использованием процедур как количественного, так и качественного анализа результатов. При выполнении диссертационного исследования автор использовал в своей работе комплекс методов и методик, адекватных как поставленным целям и задачам исследования, так и предметной области проведенного концептуально-эмпирического анализа: изучению метакогнитивной сферы личности как регулятору управленческой деятельности. Собранные массивы эмпирических данных обрабатывались с помощью адекватно подобранных качественных и количественных статистических методов анализа результатов. Достоверность результатов обеспечивается также объемной эмпирической выборкой обследованных респондентов и ее репрезентативностью (более 1900 человек), включающих менеджеров, работающих как в крупных и средних государственных организациях, так и в частных производственных и коммерческих компаниях.

Положения, выносимые на защиту, в полной степени соответствуют целям и задачам выполненной диссертационной работы, а по содержанию в полной мере отражают основные теоретические, концептуально-методические и прикладные результаты, полученные диссертантом. По итогам проведенного исследования автором сделаны 18 главных выводов, которые в своей

совокупности раскрывают основные теоретические и прикладные результаты, полученные в работе, и соответствуют положениям, выносимым на защиту.

Выводы и рекомендации, сделанные диссертантом по итогам проведенного цикла концептуальных и эмпирических разработок, имеют существенную значимость для науки и практики. Разработанная автором концепция метакогнитивной организации управленческой деятельности позволяет осуществить переход от доминировавшей ранее аналитической парадигмы изучения мотивации в контексте психологического анализа управленческой деятельности к качественно более совершенной и содержательно емкой парадигме структурно-системного анализа. Разработанный метасистемный подход, послуживший основой для выполнения рецензируемого исследования, является адекватным продолжением развития системного подхода, что целесообразно для ответа на актуальные запросы современной практики. При этом особую значимость для развития научных представлений в исследуемой области имеет обоснованное автором диссертации положение о том, что метакогнитивная сфера личности выполняет функции интегрального регулятора управленческой деятельности, что позволяет охарактеризовать целостную иерархию в структуре взаимосвязей между основными уровнями реализации трудовой деятельности в современных организациях. Такое решение является не только более полным и содержательно емким среди существующих подходов к анализу данной проблематики, но и преодолевает их основной недостаток, состоящий в том, что метакогнитивная сфера личности обычно не рассматривается в плане ее принадлежности к специфическим образованиям системного типа.

Практическая значимость. Выводы, сделанные по основным результатам рецензируемого диссертационного исследования, могут быть широко использованы в практике. В частности, наличие новой и детально проинтерпретированной информации о наиболее важных и содержательных емких метакогнитивных детерминантах управленческой деятельности (т.е. основных подсистем метакогнитивной сферы личности) значительно расширяет спектр возможностей их использования в сфере психологической оптимизации управленческой деятельности, формата ее проектирования, а также разработки мероприятий по профессиональному отбору и переподготовке управленческих кадров.

Основные результаты данной диссертационной работы расширяют и углубляют существующие представления о структурно-функциональной организации, генетической динамике и феноменологии метакогнитивной

регуляции управленческой деятельности. Поэтому они являются адекватной и конструктивной основой для практической работы организационных психологов, а также других категорий психологов прикладного профиля, решающих задачи оптимизации профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности, в частности.

Так, полученные результаты способствуют разработке на более совершенной концептуальной основе тренинговых программ, направленных на развитие метакогнитивного потенциала личности и его основных компонентов, что в конечном итоге ведет к расширению спектра ментальных ресурсов субъекта профессиональной управленческой деятельности.

Совокупность новых феноменов, обнаруженных при анализе обширного массива собранных данных, позволили автору содержательно охарактеризовать механизмы формирования метакогнитивной сферы в процессе профессиогенеза сотрудников «виртуальных организаций», что является адекватной основой для разработки и внедрения мероприятий по психологическому сопровождению их деятельности в аспекте метакогнитивного обеспечения уровня эффективности их труда (примеры которых приведены в диссертации).

Кроме того, полученные в диссертационном исследовании оригинальные результаты и разработанная на этой основе структурная модель соорганизованной работы основных компонентов метакогнитивных подсистем могут быть использованы в учебном процессе при подготовке специалистов-психологов, обучающихся по разным специальностям, в рамках следующих базовых курсов: общая психология, психология труда, психология управления, организационная психология, социальная психология, экспериментальная психология, когнитивная психология. На этой основе возможна также разработка новых спецкурсов для включения их в программы дополнительного образования, а также обучения специалистов в магистратуре и аспирантуре.

Авторская методика диагностики метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности также может быть использована на практике в процессе профотбора, аттестации и переподготовки управленческого персонала организаций. Выявленные закономерности и механизмы генезиса метакогнитивной сферы личности создают адекватную базу для разработки комплексных программ психологического сопровождения деятельности руководящих сотрудников в организациях разного типа в процессе их адаптации к условиям внедрения новых технологий и модернизации производства.

Следует также отметить полноценный научный язык и стиль представления полученных результатов в данной диссертационной работе, а также высокую эрудированность автора в широком спектре теоретических и методологических вопросов современной психологии, что позволило ему представить интересную и содержательно емкую интерпретацию собранных им оригинальных теоретических и эмпирических данных.

Общая оценка содержания диссертации. Структура и содержание представленной работы полностью отвечают поставленным целям и задачам диссертационного исследования. Формулировка темы диссертации адекватна и отражает ее содержательную направленность. Текст диссертация состоит из двух томов.

Первый том включает введение, 4 главы, заключение, содержит 21 таблицу и 37 рисунков, которые удачно иллюстрируют соответствующие разделы текста диссертации, способствуя его пониманию.

Во введении диссертации обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее разработанности в современной науке, четко определяются объект и предмет исследования, ее цель, основные задачи и гипотезы; характеризуются научная новизна, теоретическая и практическая значимость выполненной работы, а также формулируются основные положения, выносимые на защиту. В нем присутствуют также все необходимые компоненты программы исследования и трактовки использованного концептуально-методического аппарата.

В первой главе «Методологические и теоретические основы исследования» достаточно полно и содержательно проанализированы основные тенденции в развитии психологии управленческой деятельности и метакогнитивизма; определены детерминанты и направления их взаимной конвергенции (а в перспективе - их синтеза); полноценно определен базовый теоретический конструкт данной работы – понятие метакогнитивной сферы личности как регулятора управленческой деятельности; сформулированы методологические и теоретические основы проведения исследования.

Во второй главе «Структурная организация метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности» автором предложено новое решение центральной проблемы данного исследования: выявления компонентного состава метакогнитивной сферы личности и определения закономерностей ее структурной организации. В соответствии с этим метакогнитивная сфера личности анализируется на основе структурно-уровневого принципа и образует целостную иерархию, включающую пять

основных компонентов: метасистемный, системный, субсистемный, компонентный и элементный. Особую значимость при этом имеет также и то, что в данной главе полноценно обосновано комплексное решение значимой в теоретическом плане проблемы определения состава, содержания и структурной организации одного из важнейших уровней метакогнитивной сферы личности (т.н. «субсистемного»). Доказано, что именно этот уровень занимает центральное место в иерархической организации метакогнитивной сферы личности профессионала, что и обуславливает его определяющую роль в ее работе, включающей функционирование 8-ми базовых подсистем. На этой основе автором концептуально обоснована и разработана оригинальная версия иерархической модели анализа структурной организации когнитивных процессов в процессе реализации трудовой деятельности, что служит адекватным способом для изучения механизмов функционирования и структурной организации подсистем метакогнитивного плана. В этой главе также убедительно показано, что предложенный подход позволяет решить ряд важных теоретических вопросов современного метакогнитивизма в целом, а также рассмотреть круг проблем, касающихся механизмов метакогнитивной регуляции управленческой деятельности в частности.

В третьей главе «Эмпирическое и экспериментальное исследование метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности» представлены результаты проведенного автором комплекса эмпирических и экспериментальных исследований. В целом, они объединены в две основные группы решаемых им задач: верификационные и исследовательские. Первые направлены на проверку описанных выше представлений о структурно-уровневой организации данной сферы, а вторые – на поиск и объяснение специфики механизмов ее функционирования и выявления основных закономерностей. Главным итогом данной главы является комплексная верификация всех базовых положений теоретического плана, сформулированных предыдущей главе, а также сбора и анализа оригинальных эмпирических данных о ранее неизученных закономерностях структурной организации и способах функционирования метакогнитивной сферы профессионала в процессе реализации управленческой деятельности в виртуальном пространстве.

В четвертой главе «Функциональная организация и генетические закономерности метакогнитивной сферы в управленческой деятельности» представлены материалы экспериментальных и эмпирических исследований, направленных на детализированный анализ двух базовых категорий

закономерностей, которые лежат в основе работы метакогнитивной сферы: функциональных и генетических. Проведенные исследования носили дифференцированный характер, включая последовательное выполнение ряда исследовательских циклов, которые детально и содержательно емко охарактеризованных в данной главе. На основе полученных результатов автором подготовлен и проинтерпретирован целостный комплекс исходных эмпирических данных, на основе многомерного статистического анализа которых автором охарактеризован целый ряд специфичных и упорядоченных взаимосвязей в целостной структуре функционирования метакогнитивной сферы профессионала при реализации управленческой деятельности в виртуальном пространстве. Полученные данные углубляют существующие представления о базовых закономерностях, традиционно рассматриваемых в психологии профессиональной деятельности и психологии управления, но нуждающихся в более полном содержательном осмыслении. К ним относятся такие базовые факторы и характеристики решения трудовых задач, как их внешняя результативность и ее сопоставление с эффективностью решения выполняемых задач; процессуальные характеристики исполнения (с учетом их специфики по отношению к типу управленческой деятельности и стилевым особенностям поведения); факторы гендерной дифференциации; общий тип и/или характер управленческой деятельности, уровень руководства. Анализ полученных результатов позволил автору содержательно обогатить представления о специфике проявлений и степени выраженности этих характеристик, а также полноценно реконструировать типы их взаимно-обусловленного влияния данных факторов на выполнение трудовых задач в компьютеризированной среде и, что очень важно, установить характер устойчивой иерархии взаимосвязей между ними. Кроме того, в данной главе содержательно доказано, что формирование метакогнитивной сферы в процессе профессионализации по своему общему типу отражает реализацию общей схемы протекания процесса системогенеза.

Представленные в последней главе диссертации результаты, рассматриваемые в совокупности со сводными данными предыдущих глав, создают адекватную и содержательно емкую основу для реализации такого важного аспекта исследования, каковым выступает интегративный план изучения метакогнитивной сферы в управленческой деятельности. Результаты его реализации, также представленные в заключительной части последней главы материалы, позволяют раскрыть предмет исследования в его наиболее обобщенных, т.е. интегративных характеристиках, наличия закономерных

взаимосвязей между ними. Это, в свою очередь, создает адекватную платформу для разработки обобщающей психологической концепции метакогнитивной регуляции управленческой деятельности, что и являлась основной целью рецензируемой работы. На основании этого можно сделать вывод о том, что поставленная в диссертационном исследовании цель успешно достигнута и содержательно полноценно реализована в исследовании.

В Заключении подведены итоги исследования, обобщены его результаты, сформулированы выводы

Второй том диссертации содержит информацию справочно-библиографического характера. Приведен обширный библиографический список цитируемых работ, включающий 484 источника, из них 167 – на иностранных языках. Представлены 32 приложения, содержащих «сырые» эмпирические данные проведенных обследований, результаты их первичной и вторичной статистической обработки, а также оригинальные авторские методики и другие использованные психодиагностические тесты и необходимая справочная информация.

Подтверждение опубликования результатов диссертации в печати. Результаты диссертационного исследования отражены в 91 публикации автора, из которых 5 – монографий (2 в соавторстве), 26 статей в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России, 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. Количество и уровень научных публикаций соответствует требованиям, предъявляемым к докторским диссертациям в данной научной области. Содержание автореферата полностью соответствует тексту диссертации и отражает ее основные положения и выводы.

Диссертационная работа соответствует паспорту научной 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 реализации 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; *Пункт 5* – Условия и способы установления взаимного соответствия свойств психики человека и требований трудовой деятельности разного вида (профессиональный отбор и подбор, самовоспитание и саморегуляция работников; психологические аспекты подготовки и переподготовки работников, расстановки кадров сообразно их личным качествам). Методы, процедуры, критерии оценки, аттестации работников. Психологические основы и средства компенсации слабо выраженных у работников профессионально ценных свойств психики.

Вместе с тем, по тексту диссертационной работы можно **высказать ряд замечаний**, которые, в целом, имеют дискуссионный характер.

1. Общеизвестно, что в настоящее время существует два главных методологических подхода к разработке психологической теории деятельности, обозначаемых как структурно-уровневая и структурно-морфологическая парадигмы. Остается не вполне ясным, какого из них придерживается автор в своем исследовании, а также как эти традиционные подходы могут быть соотнесены с таким важным методологическим средством изучения собственно управленческой деятельности, каковым является ее функционально-психологический анализ. Это в известной мере затрудняет четкое понимание авторской позиции, равно как осмысление полученных в работе результатов.

2. Представляется, что работа выиграла бы в том случае, если при описании и интерпретации результатов отдельных циклов исследований были бы более четко и детализированно охарактеризованы содержательные особенности тех видов управленческого труда, которые подлежали изучению. Это в большей мере способствовало бы пониманию той психологической реальности, которая составляет предмет управленческой деятельности, равно как и ее трудности и основные проблемы.

Вместе с тем, высказанные замечания не снижают общую высокую оценку представленной диссертационной работы. Работа отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней (утвержденного постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора наук. Совокупность теоретических положений, изложенных в диссертации «Структурно-функциональная организация метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности», можно квалифицировать как крупное научное достижение. В

ней заложены основы для развития нового научного направления: «метакогнитивной психологии изучения профессиональной деятельности» с выраженным акцентом на анализ управленческой деятельности сотрудников виртуальных организаций», а ее автор, Карпов Александр Анатольевич, заслуживает присуждения ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Отзыв подготовлен: заведующим кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В.Ломоносова», доктором психологических наук, профессором Леоновой Анной Борисовной; профессором кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В.Ломоносова», доктором психологических наук, профессором Носковой Ольгой Геннадьевной.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» 1 октября 2019 г., протокол № 40.

Заведующий кафедрой психологии труда
и инженерной психологии факультета психологии
ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»,
доктор психологических наук, профессор

А.Б. Леонова

Подпись руки А.Б. Леоновой
"30 СЕПТЯБРЯ"
Заведующий кафедрой психологии
МГУ имени М.В. Ломоносова
Ф.И.О. Леоновой А.Б. "1" 10 2019 г.
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА
* Россия *

119991, г, Москва, Ленинские горы, д. 1
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Московский государственный
университет имени М.В.Ломоносова»
<https://www.msu.ru>
info@rector.msu.ru
(495) 939-10-00