

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА,
кандидата психологических наук, доцента кафедры
психологии личности и специальной педагогики
ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
Винарчик Елены Анатольевны
на диссертационную работу Мударисова Айнура Аликовича
«Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального
развития госслужащих», представленную к защите на соискание учёной
степени кандидата психологических наук по специальности
19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика
(психологические науки).

Актуальность диссертационного исследования А.А. Мударисова состоит в том, что автор поднимает вопросы субъективной значимости карьеры для госслужащего как самостоятельной ценности. Здесь актуальность работы проявляется как на общественном, так и на научно-исследовательском уровнях, поскольку динамика социальных преобразований постоянно ставит перед государственной службой задачи обновления, развития, модернизации, что напрямую связано с необходимостью развития госслужащих в личностно-профессиональном плане. Обозначив путь измерения степени удовлетворённости госслужащего своей карьерой, автор на эмпирическом уровне выявляет возможные линии взаимовлияния карьеры как ценности и стремления госслужащего к личностно-профессиональному развитию. Это тем более актуально, что карьера, карьерные мотивы, карьерные стимулы для государственного служащего значимы выше, чем в коммерческих организациях, где мотивы прибыли зачастую преобладают над мотивами карьеры.

Актуальность данной работы связана с недостаточностью эмпирических исследований, прямо нацеленных на изучение характера взаимосвязей между восприятием карьеры и личностно-профессиональным развитием, несмотря на то, что опосредствованно эти вопросы как неосновные темы научного дискурса можно обнаружить в различных публикациях.

Научная новизна выполненной А.А. Мударисовым диссертационной работы выражается, прежде всего, в постановке проблемы и в обосновании нетривиального предмета исследования, а именно – взаимосвязи мотивации госслужащих к личностно-профессиональному развитию и восприятия ими своей карьеры. Кроме того, существенно новым является то, что автором выявлена, описана и эмпирически обоснована вариативность соотношений типов восприятия государственным служащим собственной карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию, обладающая разной вероятностью воплощения. При этом, в работе показано, что каждый из обнаруженных вариантов задаёт конкретные траектории развития государственного служащего в его профессии и карьере. Автором доказательно представлено, что восприятие государственным служащим собственной карьеры как сочетание её высокой значимости и низкой удовлетворенности ею является фактором личностно-профессионального развития, только если одновременно с подобным восприятием карьеры у госслужащего обнаруживается себя профессиональное призвание, конкретизированное в виде осознанных стратегических жизненных целей.

Теоретическая значимость исследования проявляется в нескольких аспектах. Теоретический анализ актуальных проблем личностно-профессионального развития и карьеры как психологической категории, проведён автором на широкой и тщательно подобранной информационной базе, составленной из существенных и адекватных тематике источников, представляющих собой аналитические, теоретические, эмпирические, экспериментальные, мета аналитические работы отечественных и зарубежных исследователей. Корректно, критично и деликатно, строго следуя цели исследования, структурируя и систематизируя выявляемые в анализе источников данные, обеспечивающие теоретико-методологическую основу для дальнейшего исследовательского проникновения в избранный предмет изучения, автор выстраивает оригинальную теоретическую модель. В ней оказываются интегративно соединёнными такие понятия как

«призвание», «восприятие карьеры как ценности», «высокая/низкая удовлетворённость карьерой», «стремление к личностно-профессиональному развитию», трактуемый автором как осознанный мотив личностно-профессионального роста. Данная модель представляет несомненную теоретическую значимость. Кроме того, очевидной теоретической значимостью обладают разработанные автором способы выявления содержательных критериев и существенных признаков изучаемых в работе понятий. Эти способы, теоретически обоснованные и эмпирически апробированные автором, составили эмпирическую модель исследования.

Практическая значимость работы обусловлена непосредственной связью полученных результатов с организацией профессиональной деятельности государственных служащих. Данные, обоснованные в работе, позволяют более надёжно прогнозировать эффективность планирования карьеры госслужащего, учитывая его восприятие карьеры как ценности и его удовлетворённость собственным карьерным продвижением. В сочетании с определяемым уровнем выраженности профессионального призвания (стратегической жизненной идеи), системная и экспертная оценка восприятия карьеры госслужащим, формируемая на основе данных исследования, открывает перспективу более надёжного прогнозирования траекторий развития эффективности деятельности государственного служащего.

Содержание работы выглядит следующим образом. Диссертационное исследование А.А. Мударисова состоит из введения, четырёх глав, первые две из которых являются теоретическими, а вторые содержательно представляют эмпирическую часть исследования. Выводы в работе сформулированы по каждой главе. В работе имеются общее заключение, список литературы и приложения. В тексте 196 страниц, а также 19 таблиц, 6 рисунков, 4 приложения. Список литературы включает в себя 170 публикацию, из которых 35 на иностранных языках.

Во введении отражены и представлены все основные составляющие, а именно, обоснование актуальности, формулировка объекта и предмета

исследования, гипотеза, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, эмпирическая база, цель и задачи исследования, краткое описание уровня разработанности проблемы, теоретико-методологические основания исследования, а также положения, выносимые на защиту.

В первой главе автор проводит тщательный и хорошо структурированный, сообразный с целью исследования анализ актуальных в современной психологии труда проблем личностно-профессионального развития и карьеры, оказывающихся в фокусе научного интереса современных исследователей. Этот анализ является основой для всестороннего рассмотрения широкого круга теоретических работ и эмпирических исследований, где в том или ином контексте затрагиваются вопросы взаимовлияния представлений субъектов профессиональной деятельности о карьере и их мотивации к личностному и к профессиональному росту и развитию. Выполненное автором в первой главе теоретико-методологическое изучение названной проблематики, систематизация и обобщение широкой палитры теоретических воззрений на вопросы мотивации развития человека как личности и как профессионала в сопоставлении с исследованиями карьеры вывели А.А. Мударисова на построение и на обоснование гипотезы исследования. Кроме того, выводы, полученные в первой главе, легли в основу предположения о вариативности во взаимовлиянии между восприятием карьеры как ценности и мотивацией к личностно-профессиональному развитию. Здесь, в качестве особых переменных, влияющих на такую вариативность, были определены уровень удовлетворённости карьерой, её субъективная значимость как ценность и степень осознанности госслужащим своего профессионального призвания, трактуемого автором как «стратегическая жизненная идея» человека.

Вторая глава исследования построена как методологически обоснованный проект построения теоретической модели дальнейшей исследовательской работы по выявлению сущностных характеристик и содержательных критериев восприятия госслужащими карьеры и их

мотивации к личностно-профессиональному развитию. Итогом здесь стали систематизированные сущностные характеристики, а также приведённые им в соответствие содержательные критерии восприятия госслужащим своей карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию.

Третья глава представляет собой разработку эмпирической модели исследования, что включает в себя определение методов исследования, адекватных поставленным задачам, формирование и эмпирическое выявление признаков и показателей, отражающих категории и процессы, измерение которых проводилось в дальнейшем. Здесь, несомненным достоинством, повышающим научно-методическую ценность исследования, стало применение автором метода фокус-групп и слабоструктурированных интервью для эмпирического выявления и обоснования существенных признаков, с использованием которых проводились дальнейшие исследовательские процедуры.

В четвёртой главе был дан итоговый анализ полученных результатов, проведена их интерпретация и разработаны практические рекомендации по оптимизации карьерного планирования госслужащих.

В заключении резюмируется решение задач, поставленных в исследовании, констатируется эмпирическое подтверждение выдвинутой гипотезы, формулируются итоговые выводы, а также выстраиваются возможные перспективы для дальнейшей исследовательской работы.

На основании анализа представленных материалов, можно сделать вывод, что диссертационная работа является завершённым исследованием. Стил изложения характеризуется ясностью, точностью, широкой языковой палитрой, соответствуя сложившимся нормам и уровню изложения, вошедшим в современный научный оборот.

В автореферате и в опубликованных работах автора нашли своё полное отражение все элементы содержания диссертации.

В тоже время работа несвободна от ряда недостатков.

1. В теоретическом анализе автор указывает на понимание карьеры как процесса, выделяя его критерии. Однако в выводах и заключение обозначает этот процесс как «восприятие», что на наш взгляд является подменой понятий.

2. Автором показано, при каких условиях у госслужащего возрастает мотивация к личностно-профессиональному развитию, а при каких условиях это стремление уменьшается и мотивация гаснет. Однако, не рассмотрены обстоятельства, прямо препятствующие личностно-профессиональному развитию. Очевидно, что такие обстоятельства вполне возможны и нуждаются в рассмотрении.

3. В работе стремление (мотивация) госслужащего к личностно-профессиональному развитию эмпирически операционализировано и представлено в виде перечня из восьми ключевых признаков. Но, такие пары признаков, как, например, «потребность в обучении» и «склонность к самообразованию», воспринимаются как очень между собой близкие. Смысловая дистанция здесь существенно меньше, чем между этой парой и, например, признаком «активность в преодолении проблем» также вошедшим в указанный перечень. Вероятно, было бы целесообразно объединять близкие по смыслу признаки, что позволило бы повысить лаконичность и строгость эмпирической части работы.

4. Данные, полученные в результате анкетирования представляются интересными, однако на наш взгляд недостатком в работе является отсутствие информации о стандартизации используемых автором анкет.

5. Методики, используемые автором в эмпирическом исследовании, такие, как ранжирование ценностей, метод фокус-групп, слабоструктурированные интервью, анкетные опросы, представляют собой прямые и непосредственные способы выявления исследуемых сущностей, однако, исключают принцип анонимности участников. На наш взгляд, использование методов, позволяющих участникам оставаться анонимными,

снизило бы риск получения социально одобряемых ответов при анкетировании, опросах и в обсуждениях.

Эти замечания, однако, никак не снижают общего высокого уровня выполненного А.А. Мударисовым диссертационного исследования, представляющего собой высококвалифицированную и логически завершенную научную работу.

Диссертация «Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих» полностью отвечает требованиям п.10 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г., предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор – Мударисов Айнур Аликович, по праву заслуживает присуждения учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Официальный оппонент:

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии личности и
специальной педагогики
ФГБОУ ВО «Владимирский
государственный университет
имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»

Е.А. Винарчик

02.04.2018г.

Сведения об официальном оппоненте:

ФИО: Винарчик Елена Анатольевна

Ученая степень: Кандидат психологических наук (специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)).

Должность и место работы: доцент кафедры психологии личности и специальной педагогики ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Адрес: Российская Федерация, 600000, г. Владимир, ул. Горького, 87

Телефон: (4922) 47-97-37

E-mail: oid@vlsu.ru

Официальный сайт организации: <http://www.vlsu.ru>

