

## ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Симановской Марии Александровны «*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

В рецензируемом автореферате отражены материалы диссертационного исследования, посвященного изучению ценностных предпочтений субъектов с разными модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» при реализации ими субъектно-центрированной стратегии подбора рабочих групп.

*Актуальность* выбранной диссертантом темы определяется тем, что в сложных социально-политических и экономических условиях современного общества особую значимость приобретает творческое наследие Э. Фромма, в частности концепция фундаментальных способов человеческого существования «Быть» и «Иметь». В этой связи представляется особо важным раскрытие данных теоретических конструктов не только на уровне психологической специфики, которая определяет ориентированность человека на тот или иной модус, но и на уровне интерактивного контекста деятельности в условиях современной действительности.

*Научная новизна* работы состоит в том, что автор, наряду с изучением характера ценностных предпочтений субъектов подбора рабочих групп, исследует процесс взаимодействия руководителей с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» с членами команд подобранных «под себя» и сформированных «под индивидуальность другого». В частности, особо интересными представляются следующие результаты: руководители с модусом «Иметь» склонны к проявлению конструктивного взаимодействия с членами групп, сформированных «под собственную индивидуальность», а лидеры с жизненной ориентацией «Быть» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия с членами групп, укрупненных «под индивидуальность другого».

*Теоретическая значимость* работы заключается в том, что ее результаты вносят заметный вклад в социальную психологию и уточняют теоретические представления о специфике ценностных предпочтений субъектов и следствий этих предпочтений, а также расширяют возможности оценки детерминант поведения руководителей групп в процессе подбора партнеров совместной деятельности с позиций, отражающих фундаментальные способы человеческого существования – «Быть» и «Иметь».

*Практическая значимость* работы состоит в том, что положения исследования углубляют знания о структуре процесса подбора и ориентированности субъектов, занимающихся комплектованием рабочих групп, на уровне глубинных образований личности. Выявленные особенности ценностных предпочтений и характеристик личности в контексте различных стратегий комплектования групп могут быть применены в управленческой практике для целенаправленного формирования оптимальных рабочих команд в организационных структурах различной сложности.

Из рецензируемого автореферата следует, что структура диссертационного исследования логично выстроена, методики и методы получения и обработки результатов соответствуют цели и задачам исследования, интерпретация полученных результатов логична, адекватна, убедительна.

Основные результаты работы изложены полно, положения на защиту четко сформулированы, обоснованы, отличаются научной новизной. Основные фрагменты диссертации своевременно были отражены в публикациях автора, были представлены в научных докладах на конференциях. По теме диссертации опубликовано 11 научных работ, из них 4 статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК.

Вместе с тем, по работе соискателя можно сделать следующее замечание: индивидуальное своеобразие деятельности субъектов более полувека в отечественной и зарубежной психологии рассматривают как феномен «стиля» (деятельности, руководства, поведения, общения и т.п.). Было бы логично использовать разработанные подходы к пониманию феномена (учитывая их достоинства и ограничения, методологические и идеологические «смещения» и пр.). Учет и активное использование накопленного в науке опыта, несомненно, только обогатило бы работу, а предмет настоящего исследования - деятельность руководителя по комплектованию им своей команды, - можно было бы рассматривать как *специфические особенности*, проявляющиеся в контексте активно разрабатываемой проблемы, т.е., изменив акценты «общего» и «особенного» в деятельности субъектов. Это, несомненно, усилило бы теоретическую часть, и добавило бы еще один разворот для дальнейшего исследования в эмпирической части работы.

В целом, диссертационная работа Симановской М.А. «Ценностные предпочтения в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды» по своему содержанию и названию соответствует специальности 19.00.05, по содержанию рассматриваемого материала и полноте его интерпретации соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология.

Профессор, доктор психологических наук,  
ведущий научный сотрудник лаборатории  
психологии способностей им. В.Н. Дружинина  
Института психологии РАН  
20.01.2016

Толочек В.А.

Затверждено  
им. отг. кафедра психологии  
Толочек В.А.



Контактная информация: Толочек Владимир Алексеевич,  
129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13, комн. 309,  
телефон: +7(495) 682 7178 E-mail: tolochekva@mail.ru