

## О Т З Ы В

официального оппонента на диссертацию **Симановской Марии Александровны** «Ценностные предпочтения в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды», представленную на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – Социальная психология

Проблема ценностной детерминации подбора рабочих групп, группообразования и функционирования группы, соотношения ценностей лидера (руководителя) и членов группы (рабочих команд) относится к числу наиболее острых как в социально-экономическом (с точки зрения продуктивности функционирования таких образований), так и научном (с точки зрения анализа групповой эффективности и ее критериев) контексте. Научно-теоретическая значимость решения данной проблемы заключается в необходимости анализа не просто ценностных детерминант подбора и затем, соотношения ценностей членов таких групп, включая лидера или руководителя, но в определении ее многочисленных вариантов, глубины и интенсивности, соотношения декларируемых и реально действующих (регулирующих поведение и деятельность) ценностей, наконец, качества совместной деятельности в скомпонованных по тому или иному признаку (принципу) групп. В этой связи изучение ценностных предпочтений субъектов с различными ориентациями (модусами «Быть» и «Иметь») при реализации ими стратегий комплектования группы («подбор под свою индивидуальность» и «подбор под индивидуальность другого») является весьма *актуальным*. Полученное в результате такого исследования научное знание позволит глубже понять характер ценностной детерминации выбора стратегии подбора групп, соотношения направленности субъекта и ценностей членов групп и других психологических характеристик, имеющих важное значение с точки зрения характеристик их деятельности. Вполне очевидны теоретические и практические «выходы» такой разработки, включая и возможности их использования в качестве основы для последующих изысканий.

*Новизна работы*, определяющая ее научную значимость, заключается в том, что *впервые* проведено масштабное комплексное исследование ценностных предпочтений субъектов при комплектовании ими групп сквозь призму субъектно-центрированной стратегии их подбора, которые составляют специфический аспект процесса группообразования.

В результате экспериментального исследования выявлены характеристики эффективности групп в процессе совместной деятельности в зависимости от принципа формирования (сформированных лидером самостоятельно,

либо другим лицом) и доминирующего модуса бытия лидеров (руководителей).

Новизной обладают и результаты исследования принципов подбора (формирования) групп («под себя» и «под другого») лидерами с различной жизненной (ценностной) ориентацией («Иметь» или «Быть») которые имеют специфические характеристики, важнейшие для совместной деятельности и достижений группы в целом. Такое знание является принципиально важным для понимания феномена лидерства и руководства, а также разработки средств социально-психологического сопровождения формирования рабочих команд.

Автором изучены ролевые позиции, ценностные ориентации, социально-психологические установки, базовые мотивационные потребности членов групп, скомплектованных в зависимости от той или иной стратегии подбора, что позволило раскрыть специфическую картину их психологических особенностей.

Наконец, в работе проведена операционализация психологического содержания изучаемых теоретических конструктов (модусов «человеческого существования») на уровень конкретного методического приема на основе пословиц.

Таким образом, наряду с теоретической значимостью, результаты исследования, предпринятого диссертантом, имеют *высокую практическую значимость*, заключающуюся в определении путей и способов решения проблемы лидерства и руководства, с одной стороны, взаимодействия лидера и членов группы и эффективности групповой деятельности, - с другой, в возможности их использования в психологическом сопровождении, консультативной деятельности, а также в диагностике и проектировании программ командообразования, которые имеют самостоятельную значимость.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии, которая содержит 220 наименований (в том числе 44 – на иностранных языках), и приложений. Текст диссертации изложен на 165 страницах, иллюстрирован таблицами, диаграммами и рисунками.

В целом, структура диссертации вполне адекватно отражает сложность и значимость решения поставленных в ней цели и задач. Автором поэтапно анализируются теоретико-методологические основы изучения ценностной сферы личности и малой группы в отечественной и зарубежной психологии, раскрыты основные понятия, определяются база и методы, программа исследования, наконец, представляются результаты теоретического, методического, экспериментального и эмпирического этапов исследования. Необходимо подчеркнуть тщательность анализа и исполнения процедур проверки гипотез,

реализованных автором работы. Не останавливаясь подробно на обсуждении содержания каждой главы, отметим целостность, логичность, научную корректность их исполнения. Так, во *введении* раскрывается актуальность и постановка проблемы исследования. Научный аппарат диссертации сформулирован грамотно, четко определены объект, предмет, цель и задачи исследования, сформулированы гипотезы, обоснованы методологические основы и методы исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость, соответствие паспорту специальности.

В *первом разделе* диссертации раскрываются базовые понятия, анализируются особенности развития взглядов на ценностную сферу личности в отечественной и зарубежной психологии, проблема динамики малой группы и принципы и характеристики субъектов подбора кадров. Заслугой автора, проведшего скрупулезный анализ теоретических и эмпирических данных относительно изучаемого явления, стало теоретическое обобщение ряда фактов и выявленных факторов воплощенное в программе экспериментального и эмпирического исследования.

На основании теоретического анализа, автор приходит к выводу о том, что имеется пробел в теоретическом знании о характеристиках личности как детерминанты группообразования, в частности ценностных ориентаций субъектов подбора (комплектования) групп и их роли в процессе подбора, реализации лидерства (руководства) и совместной деятельности.

Во *втором разделе* представлены результаты масштабного исследования ценностных предпочтений в ситуации реализации «субъектно-центрированной» стратегии подбора рабочей команды: выполнены предвещающие основное исследование работы (в том числе разработка методического приема для оценки доминирующих ценностных ориентаций (модусов), апробированы экспериментальные условия совместной деятельности и т.д.), далее проведена проверка основных гипотез и сделаны выводы. Необходимо отметить большое количество проанализированных данных в соответствии с задачами исследования.

Заслугой автора является получение *ряда важных результатов*, вносящих вклад в теоретическую и прикладную область социальной психологии личности и групп, психологии управления и организационной психологии. Во-первых, систематизированы и описаны ценностные детерминанты подбора и комплектования рабочих команд; во-вторых, разработан методический инструмент для оценки выраженности ценностных модусов, который может быть использован вне данного исследования; в третьих, автором получены данные о вариантах комплектования групп сквозь призму субъектно-центрированной стратегии их подбора («под собственную индивидуаль-

ность» и «под индивидуальность другого»); в четвертых, выявлены ценностные предпочтения выбора лидерами групп субъектов последующей совместной деятельности через ориентированность на тот или иной способ существования («Быть» / «Иметь») в зависимости от стратегий комплектования рабочих групп; в пятых, получены данные об эффективности групповой деятельности (объективные показатели решения задачи и удовлетворенность процессом совместной деятельности и лидером) в зависимости от основных переменных; наконец, доказана экологическая валидность двухуровневой модели исследования на основе анализа ценностных предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе рабочих групп и их сопоставлении с полученными данными в основном исследовании.

Доверие к результатам исследования, вызывает количество и разнообразие методов, включая методы математической статистики и качественного анализа результатов. Хотелось бы отметить корректность автора в оперировании массивом полученных данных, его стремление к эмпирическому подкреплению каждого предлагаемого положения.

Выражая в целом положительное отношение к диссертации М.А. Симановской, можно отметить, что выполненная ею работа при всех достоинствах не свободна от некоторых спорных моментов.

1. Автором получены интересные данные о различных характеристиках субъектно-центрированной стратегии подбора рабочих групп. Однако изучению в реальной практической деятельности руководителей способу комплектования команды «под индивидуальность другого» не было уделено должного внимания. В тоже время для практики организационно-управленческого консультирования и деятельности служб по работе с персоналом, интерес представляют оба принципа комплектования групп: и «под себя», и «под индивидуальность другого».

2. В диссертационной работе отсутствует развернутая характеристика выборки субъектов управленческой деятельности. Не совсем понятно, к какому уровню менеджмента (средний уровень, высший уровень, собственник) относятся руководители, какой стаж управленческой деятельности и какое количество человек находится в их подчинении. В соответствии с этим, сложно сделать вывод о репрезентативности выборки субъектов управленческой деятельности.


3. В диссертационной работе опущены практические рекомендации по применению полученных результатов исследования. Остается не совсем понятным, какие фактические последствия могут иметь в практической деятельности, выявленные ценностные предпочтения субъектов с модусами

«Быть» и «Иметь», в ситуации комплектования субъектно-центрированной стратегией рабочих групп.

4. В списке литературы имеются неточности в оформлении используемых источников.

Вышеуказанные замечания носят дискуссионный характер и не снижают общей положительной оценки выполненной М.А. Симановской работы. Автореферат и опубликованные работы отражают основные результаты исследования. Автором опубликовано 11 научных работ, из них 4 статьи – в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Диссертация М.А. Симановской представляет собой завершенное научное исследование, выполненное на высоком методологическом и научно-методическом уровне, направленном на решение научной проблемы, имеющей существенное значение для социальной психологии. Диссертация соответствует паспорту специальности 19.00.05 – Социальная психология, отвечает требованиям п.9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ № 842, от 24.09.2013 г., а её автор Симановская Мария Александровна достойна присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – Социальная психология (психологические науки).

Зав. кафедрой социальной психологии образования  
и развития ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский  
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»  
доктор психологических наук, профессор  Шамионов Р.М.

Официальный оппонент:  
Ф.И.О.: Шамионов Раиль Мунирович  
Место работы: ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский  
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»  
Должность: Зав. кафедрой социальной психологии образования и развития  
Ученая степень: доктор психологических наук  
Ученое звание: профессор  
Адрес: 410012 г. Саратов, ул. Астраханская, 83  
Тел.: +7(8452)227672  
Эл.почта: shr2010@mail.ru

20.01.2016

