

«УТВЕРЖДАЮ»

Врио ректора ФГБОУ ВО
«Тверской государственной
университет»,
кандидат юридических наук,
доцент, директор Института
непрерывного образования



С.Н. С.Н. Смирнов
«09» *сентября* 2022г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Тверской государственной университет»**

**на диссертацию Сидоровой Наталии Викторовны на тему
«Специфика взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей
принятия управленческих решений»,**

представленную на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика в диссертационный совет Д 999.51.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Диссертация Н.В. Сидоровой посвящена изучению специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений. Одной из важных проблем современной психологической науки в целом и психологии труда в частности является определение дескриптивных факторов влияющих на принятие управленческих решений. Современные

реформы в сфере менеджмента предъявляют качественно новые требования к субъекту профессиональной деятельности, требуют от него переосмысления целей и задач профессиональной деятельности и приспособления к постоянно меняющимся условиям. Актуальность темы исследования определяется тем, что раскрытие специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений будет способствовать улучшению процесса принятия управленческих решений, который в настоящее время играет решающую роль в повышении эффективности деятельности руководителя. В связи с этим, с точки зрения разработки теоретических основ, проблема определения специфики взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и стилем принятия управленческих решений представляется актуальной и перспективной. Решение указанной проблемы будет способствовать включению не только в психологию управленческих решений факторов сопряженных с механизмами эмоционального интеллекта, но и в психологию эмоционального интеллекта включение сферы процессов принятия решений.

Автором на основании выделенной проблемы – отсутствия исследований, посвященных изучению специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений, четко сформулированы цель и основная гипотеза, которая конкретизирована в двух частных. Задачи исследования поставлены в соответствии с целью и гипотезами исследования по трем направлениям работы: теоретическому, методическому и эмпирическому.

Вся диссертация написана научным языком и структурирована в соответствии с общими методологическими принципами научного исследования.

Достоверность и обоснованность результатов работы доказывается теоретико-методологической основой исследования, использованием проверенных методик, адекватных цели, объекту, предмету и задачам

исследования, а также применением адекватных методов математической обработки данных и многоплановым анализом результатов исследования.

Структура диссертации отражает логику, содержание научного исследования и его результаты. Диссертационная работа включает в себя введение, три главы (теоретическую, методологическую и эмпирическую), заключение, список использованной литературы, включающий 203 источника и приложения. В работе 19 рисунков и 36 таблиц.

Во введении Н.В. Сидоровой обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определяется цель, объект, предмет, гипотеза и задачи диссертационного исследования, методические средства их решения, формулируются основные положения, выносимые на защиту. При этом автор раскрывает научную новизну, теоретическую и практическую значимость работы, описывает методологическую основу и структуру диссертации, представляет сведения об апробации и внедрении результатов исследования.

В первой главе «Эмоциональный интеллект как фактор принятия управленческих решений» в качестве организационного-подготовительного этапа диссертационного исследования проведен аналитический обзор современного состояния проблемы принятия управленческих решений. Представлен комплексный анализ эмоционального интеллекта как относительно нового, качественно своеобразного и интенсивно развивающегося психологического направления. Раскрываются современные представления о соотношении эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений в зарубежной и отечественной литературе.

Во второй главе «Методологические и методические основы исследования» дана характеристика основных принципов организации исследования, его общей процедуры, конкретных методов и методик изучения эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений, а также способов обработки и интерпретации результатов и выборке эмпирического этапа исследования.

В третьей главе «Специфика взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений» нашли отражение результаты эмпирического этапа исследования, осуществлена их интерпретация и сопоставление со сформулированными гипотезами.

В диссертации полно и качественно рассмотрены две исследуемые категории – эмоциональный интеллект и стиль принятия управленческих решений, а также специфика их взаимосвязи.

Н.В. Сидоровой подробно описана закономерность взаимосвязи, а именно: доказано, что наличие высокого эмоционального интеллекта более характерно для представителей, избегающих ответственности: для попустительского и маргинального стиля. Данный факт автор объясняет тем, что чем больше индивид понимает себя, тем лучше понимает и то, что испытывает другой субъект и тем самым пытается его оправдать. Указано, что для реализаторского стиля принятия управленческих решений также характерен высокий эмоциональный интеллект и объясняется тем, что данная способность ему необходима для того, чтобы «считать» своих подчиненных и понять, кому можно получить работу, а за кого лучше сделать самому. Указано, что для авторитарного стиля характерен низкий эмоциональный интеллект и объяснено тем, что для того чтобы осуществлять политику жесткого подчинения и контроля понимание, что чувствует сотрудник, является препятствием к осуществлению данной политики. Указано, что для ситуационного стиля характерен средний эмоциональный интеллект (с акцентом на понимание и управление своими эмоциями), объяснено тем, что для данного руководителя важно понимать свои эмоции для того, чтобы иметь возможность максимально объективно оценить сложившуюся ситуацию.

Автор акцентирует внимание на том, что в результате проведения анализа всех стилей по количеству различных шкал эмоционального интеллекта установлено, что эмоциональный интеллект у каждого стиля имеет свою особую структуру и основное различие происходит не на уровне

понимания себя и своих эмоций, а на уровне сдерживания своих эмоций и идентификации эмоций других.

В данной научной работе Н.В. Сидоровой сделана успешная, с нашей точки зрения, попытка интерпретации механизма специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений. Установлено, что для попустительского стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект достаточно сильно интегрирован, структурирован и взаимосвязан (ярко выражен акцент на каждой шкале эмоционального интеллекта). Данный факт автор объясняет тем, что поскольку у руководителя выражена способность понимать эмоции подчиненного (то есть понимание того, что простимулировало (или не простимулировало) подчиненного на конкретное действие), то данная особенность будет способствовать оправданию подчиненного и, следовательно, руководителю будет проще отложить принятие необходимого решения.

Выявлено, что для реализаторского стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект также в средней степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (ярко выражен акцент на каждой шкале, с отсутствием контроля экспрессии). Данный факт автор объясняет тем, что указанному типу руководителя способность разбираться в эмоциях как своих, так и чужих будет содействовать распределению своих подчиненных на группы: высококвалифицированных и низкоквалифицированных сотрудников.

Автор отмечает, что для маргинального стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект в средней степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (ярко выражен акцент на каждой шкале, кроме контроля экспрессии). Данный факт автор объясняет тем, что понимание себя и других, возможно, дает представителю данного стиля ощущение отсутствия необходимости принимать решение, поскольку руководитель «на своем (эмоциональном) уровне» уже попытался справиться

с ситуацией (управляя эмоциями других). Следовательно, в случае, если у руководителя не получается достичь желаемого, то такой руководитель старается вообще не принимать никакого решения самостоятельно, а предпочитает передать его вышестоящему руководителю. Также данный факт оправдывает перекладывание ответственности на вышестоящее руководство. Снижение контроля экспрессии объясняется тем, что данному руководителю нужно быть экспрессивным для того, чтобы «убедить» и проконтролировать своих подчиненных в выполнении задания.

Установлено, что для авторитарного стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект в меньшей степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (слабо выражен акцент на каждой шкале, наличие отрицательных корреляций). Данный факт автор объясняет тем, что чем меньше индивид разбирается в эмоциях своих и чужих, тем легче принимать жесткие для коллектива в целом и для сотрудника в частности, но «выгодные» для организации решения.

Выявлено, что для ситуационного стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект в средней степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (выражен акцент на шкалах понимания и управления своими эмоциями). Данный факт автор объясняет тем, что поскольку особенность понимать и управлять своими эмоциями будет способствовать «наибольшему освещению» спорной ситуации, требующей принятия решения. При этом не ярко выраженная степень развития особенности понимать и управлять эмоциями подчиненных будет способствовать тому, что руководитель не будет пытаться сгладить ситуацию, посредством управления эмоциями подчиненных, а сразу примет необходимое жесткое решение.

При проведении сравнительного анализа матриц интеркорреляций стилей принятия управленческих решений в группах с разной степенью выраженности эмоционального интеллекта на их гомогенность-гетерогенность (с помощью метода экспресс- χ^2) диссертант доказывает, что

матрицы у попустительского, маргинального и реализаторского стиля принятия управленческих решений являются статистически достоверно гомогенными ($p = 0,01$). Матрицы остальных стилей принятия управленческих решений являются статистически достоверно гетерогенными ($p = 0,05$). Следовательно, Н.В. Сидорова приходит к выводу, что в основе динамики количественных показателей (то есть структурных индексов) стилей принятия управленческих решений при изменении степени выраженности эмоционального интеллекта лежат не их количественные изменения, а качественные, то есть их достаточно принципиальные перестройки.

Автор акцентирует внимание на обнаруженном новом в научном отношении факте, состоящий в выявлении и объяснении структурной (а не только аналитической) детерминации стилей принятия управленческих решений со стороны эмоционального интеллекта. Причем, эта детерминация более выражена, чем детерминация аналитического типа, состоящая во влиянии отдельных параметров эмоционального интеллекта на реализацию управленческих решений. Все вышеперечисленное указывает на научную новизну, теоретическую и практическую значимость диссертационной работы Н.В. Сидоровой.

В заключении автором подведены итоги эмпирического исследования, обобщены его выводы. Полученные данные соотнесены со сформулированными ранее гипотезами и на их основе сделаны основные выводы.

Новизна работы заключается в том, что впервые осуществлено конкретно-эмпирическое исследование взаимосвязи индивидуальной меры выраженности эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений, в результате чего не только доказано ее существование, но и раскрыта ее специфика, заключающаяся в комплексном и многоаспектном характере. Впервые установлено также, что эта специфика определяется,

прежде всего, детерминирующим, интегративным влиянием эмоционального интеллекта на стиль принятия управленческих решений.

Установлен новый в научном отношении факт диверсифицированности конкретных зависимостей уровня структурной организации эмоционального интеллекта от предпочтения какого-либо стиля принятия управленческих решений. Обнаружено также, что индивидуальная мера выраженности эмоционального интеллекта обуславливает не только «локальные», количественные изменения структуры этих свойств, но и качественные, то есть принципиальные их перестройки. При этом эмоциональный интеллект как общая способность детерминирует возникновение аналогичных, то есть обобщенных перестроек всей совокупности стилей принятия управленческих решений. Динамика же количественных значений индексов структурной организации является следствием этих качественных перестроек.

До настоящего времени практически полностью отсутствовали эмпирические исследования, посвященные изучению взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений. Полученные данные не только раскрывают специфику генерализованного характера влияния эмоционального интеллекта, но и позволяют минимизировать выбор неэффективных стилей принятия управленческих решений, регулируя степень индивидуальной выраженности эмоционального интеллекта.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что автор показывает важность включения в процесс принятия управленческих решений аффективных компонентов, влияющих на стилевые предпочтения принятия управленческих решений. Полученные результаты также могут содействовать реальному практическому синтезу двух важнейших психологических направлений – теории деятельности, в частности, принятия управленческих решений и интеллекта, что будет содействовать развитию их обоих.

Практическая значимость работы связана с выявлением специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений. Описанные в работе закономерности взаимосвязи указанных элементов могут быть использованы в практике оптимизации управленческой деятельности, обучении, профессиональном отборе, аттестации.

Выражая в целом положительное отношение к диссертации Сидоровой Наталии Викторовны, можно отметить, что работа при всех достоинствах, не свободна от некоторых спорных моментов и вопросов, требующих прояснения авторской позиции.

1. При установлении степени выраженности эмоционального интеллекта автор использовал лишь одну методику Д.В. Люсина, возможности данного метода как средства экспликации ограничены, следовательно, представляется логичным использовать несколько методик, например, методику определения эмоционального интеллекта Майера-Саловея-Карузо MSCEIT.

2. Диссертация была бы гармоничней, если бы автор более подробно осветил интерпретацию результатов дисперсионного анализа взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений.

3. Полученные автором эмпирические данные могли бы стать существенным основанием для разработки практических рекомендаций, направленных на повышение эффективности руководителей при использовании того либо иного стиля принятия управленческих решений.

Отмеченные вопросы и замечания не снижают высокой научной ценности диссертационной работы. Диссертация Н.В. Сидоровой «Специфика взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений» соответствует паспорту специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика.

Автореферат и публикации отражают основное содержание диссертации. По теме исследования автором опубликовано 9 научных статей,

3 из них включены в Перечень ведущих периодических изданий, рекомендованных ВАК РФ.

Диссертация С.Н. Сидоровой выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, является завершенной, самостоятельной научно-квалифицированной работой, характеризуется научной новизной, теоретической и практической значимостью и соответствует требованиям пп. 9, 10, 11, 13, 14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Диссертант Сидорова Наталия Викторовна заслуживает присуждения степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика.

Отзыв подготовлен доктором психологических наук, профессором, Зав. кафедрой «Психология труда и клиническая психология» Жалагиной Татьяной Анатольевной.

Отзыв обсужден на заседании кафедры «Психология труда и клиническая психология» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный университет». Итоги голосования: «за» - единогласно (протокол № 1 от 09.09.2022г.)

Зав. кафедрой «Психология труда
и клиническая психология»
доктор психологических наук,
профессор, член Академии
Педагогических и Социальных наук,
член Международной Академии
Психологических Наук

Подпись *Жалагиной Т.А.*
УДОСТОВЕРЯЮ
И.о. ученого секретаря Ученого Совета
Тверского государственного университета
Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации



Т.А. Жалагина

09.09.2022

Сведения о составителе отзыва:

ФИО: Жалагина Татьяна Анатольевна

Ученая степень: доктор психологических наук (19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика)

Ученое звание: профессор

Должность: заведующий кафедрой «Психология труда и клиническая психология»

Организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственный университет»

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33

Телефон: +7 (4822) 34-24-52

Электронная почта: rector@tversu.ru

Официальный сайт организации: <https://psychology.tversu.ru/>

Сведения об организации:

Наименование: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственный университет»

Адрес: 170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33

Телефон: +7 (4822) 32-15-50

Электронная почта: rector@tversu.ru

Официальный сайт организации: <https://tversu.ru/>

Врио ректор



С. Н. Смирнов