

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА,
доктора психологических наук, профессора, директора ГБОУ ДПО
Тверской областной институт усовершенствования учителей
Махновец Сергея Николаевича
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).

Сегодня не только в общественном сознании, но и во многих научных исследованиях просматривается тенденция и ориентированность преимущественно на технологический, операциональный, и, даже, в чём-то профанно-прагматический аспект изучения и понимания связи между карьерой и личностно-профессиональным развитием человека как субъекта деятельности. Исследования путей и способов оптимизации карьерного роста настолько же многочисленны, насколько редки научные работы, где раскрывались бы особенности и динамика восприятия карьеры профессионалом, связи этого восприятия, с мотивацией к развитию в личностно-профессиональном плане субъекта деятельности. Как верно отмечает автор рецензируемой работы, если в советский период доминировал и общественно одобрялся социальный норматив декларативного отказа от «карьеризма», следуя которому, карьеру можно было сделать легче, то в современном российском обществе этот норматив обернулся. Теперь проявления амбициозности, карьерных притязаний, конкурентности стали всё больше социально одобряемыми. А что же происходит, в связи с этим, во внутреннем мире профессионала, государственного служащего? И, если не пренебрегать соображениями о невозможности применения «постулата непосредственности» (Д.Н. Узнадзе) к психике человека, отнюдь не прямо воплощающего в своём стремлении к личностно-профессиональному развитию общественные тенденции, и даже собственные версии «образа потребного будущего» (А.Н. Леонтьев), то становится очевидным, что мотив

карьеры и мотив профессионального и личностного роста имеют сложные взаимовлияния и взаимосвязи. Поиску путей прояснения этих связей посвящена диссертационная работа А.А. Мударисова, открывающая новые закономерности во взаимовлиянии и во взаимопроникновении трёх сложных психологических процессов. Это, во-первых, восприятие карьеры, представленное в работе сочетаниями её уровня ценности для госслужащего и степени его удовлетворённости карьерой, во-вторых, осознанными мотивами личностно-профессионального развития и, в-третьих, субъективным образом потребного будущего, трактуемого автором работы как «стратегическая жизненная идея» (Ю.В. Синягин), либо как призвание. Именно благодаря такой постановке вопроса диссертационное исследование Мударисова А.А. обрело *высокую актуальность* и для психологической науки, и в общественно-практическом плане.

Научная новизна диссертационного исследования обнаруживается как в теоретическом, так и в эмпирическом аспектах. Так, в работе теоретически обоснована методологическая продуктивность исследования особенностей восприятия государственными служащими своей карьеры как сочетания трех переменных: удовлетворённости карьерой и её значимости как ценности и профессионального призвания, выражающегося в «стратегической жизненной идеи». Автор на эмпирическом уровне показал продуктивность созданной им модели исследования. Для этого были не только теоретически выявлены, но и найдены эмпирические подтверждения функциональности содержательных критериев восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию госслужащего. Это, в свою очередь, открыло возможность прогнозировать конкретные траектории развития государственного служащего и в профессиональном плане, и в плане его возможного карьерного продвижения.

Теоретическая значимость работы состоит, прежде всего, в том, что разработанная А.А. Мударисовым исследовательская программа обеспечивает высокую методологическую обоснованность показателей и

признаков, по которым проводится весь дальнейший теоретический анализ и образуются основные выводы исследования. Эта программа предусматривает ряд логически связанных между собой этапов по эмпирическому выявлению сначала сущностных характеристик, затем, содержательных критериев, далее, на их основе, существенных признаков выраженности, и, наконец, ключевых индикаторов, по которым возможно надёжное измерение исследуемых категорий. В рецензируемой работе этими категориями являются восприятие карьеры и мотивация к личностно-профессиональному развитию. Подобный путь построения методического фундамента для конкретного исследования является доброкачественной методологической основой при проведении исследований и иных психологических сущностей, сопоставимых по сложности с предметом изучения, оказавшимся в фокусе внимания рецензируемой работы. Поэтому, те особенности взаимовлияния выраженности мотивации к личностно-профессиональному развитию с одной стороны, и сочетаний ценности карьеры, удовлетворённости ею, сопоставленные с характеристиками профессионального призвания госслужащего, с другой, выявленные в диссертационном исследовании, воспринимаются как хорошо и надёжно обоснованные.

Практическая значимость диссертационной работы А.А. Мударисова имеет широкий спектр приложения. На прикладном уровне здесь образуются возможности для планирования преемственности в карьерном продвижении государственных служащих, оптимизации построения вариативных перспектив в карьере и в профессионально-личностном возрастании сотрудников. Использование результатов исследования, позволяющих моделировать гипотетические траектории личностно-профессионального развития и карьеры госслужащего, позволят снизить экспертный субъективизм, проявляемый при назначении на новые должности, всё больше оказывающийся объектом критики в соответствующих научных работах. На уровне прямой консультативной практики, рекомендации по оптимизации карьерного планирования, созданные автором по итогам исследования, и

подготовленные им не только для руководителей служб персонала, но и специально для госслужащих как субъектов профессиональной деятельности, являются готовым инструментом в работе психолога-консультанта.

Содержательно диссертационная работа А.А. Мударисова структурирована и составлена вполне традиционно. Она включает в себя введение, четыре главы, каждая из которых снабжена выводами, а также общее заключение, список литературы (библиографию) и приложения. Основной текст занимает 196 страниц и содержит 19 таблиц, 6 рисунков, имеет 4 приложения. Библиография насчитывает 170 источников, в том числе 35 на иностранных языках.

Теоретическая часть диссертации включает в себя две главы. Здесь детально и всесторонне рассмотрены и проанализированы актуальные проблемы личностно-профессионального развития, дан теоретический анализ современных исследований карьеры и личностно-профессионального развития в их взаимовлиянии. Автор провёл глубокий и скрупулёзный анализ используемых в дальнейшем дефиниций, их содержательного наполнения и трактовки в исследованиях различных авторов, смог выйти на рабочие определения основных категорий и сущностей, фигурирующих в диссертационной работе.

Обсуждая работы, избранные им для анализа и обобщения, А.А. Мударисов проявил зрелость исследователя-теоретика, широкую эрудицию, уважительность и корректность в критических суждениях по поводу комментируемых работ.

А.А. Мударисову удалось проследить смысловые параллели и сущностное сходство и/или различия во взглядах на мотивы к профессиональному и личностному развитию, а также в представлениях о карьере как ценности и как средстве у широкого круга современных исследователей. Используя идеи Ю.В. Синягина и К.А. Абульхановой, теоретические построения А.К. Марковой, методологические суждения Л.И. Анциферовой, результаты работ многих других авторов, А.А. Мударисов

обосновал гипотезу, вышел на моделирование гипотетических типов восприятия карьеры, детерминируемых различными по выраженности сочетаниями удовлетворенности карьерой, её значимости, наличия «стратегической жизненной идеи» и мотивации к личностно-профессиональному развитию.

Развернув теоретическую модель исследования, автор наглядно и доказательно сопоставил различные по своим сущностным характеристикам группы содержательных критериев, отображающих мотивы личностно-профессионального развития, а также степени удовлетворённости карьерой и восприятия карьеры как ценности. А.А. Мударисовым было показано, какие группы критериев являются пересекающимися, совпадающими, а какие – особенными, рядоположенными, что открыло возможность для дальнейшего развёртывания эмпирического исследования без риска смешения понятий при дальнейшей интерпретации измеряемых показателей. Это представляется одним и не единственным из неоспоримых достоинств первой, теоретической части работы.

Эмпирическую часть своего диссертационного исследования А.А. Мударисов выполнил на вполне репрезентативной и, в целом, хорошо сбалансированной выборке, общая численность которой составила 761 человек. Среди них – руководители отделов, линейных управлений, департаментов, руководители начального и среднего звена региональных структур двух крупных российских госкорпораций (соответственно, 102 и 144 чел.), а также руководители подразделений, входящих в региональные и федеральные органы государственного управления (515 чел.). Каждая из трёх групп участников вовлекалась в отдельное эмпирическое исследование, результаты которых затем стали предметом сравнительно-сопоставительного анализа и соответствующей математико-статистической обработки.

Эмпирическая часть диссертационного исследования вывела автора на ценные в теоретическом и прикладном аспектах результаты. Здесь на первом из трёх относительно самостоятельных этапов эмпирического исследования,

где в жанре фокус-групп, по методике “brand mapping” выявлялись существенные признаки мотивов к личностно-профессиональному развитию, автор вышел на восемь ключевых признаков, отражающих четыре содержательных критерия, по которым можно судить о выраженности мотивов госслужащего к личностно-профессиональному развитию. Такой результат, безусловно, имеет самостоятельную научную и прикладную ценность. Семь ключевых признаков, отображающих особенности восприятия карьеры были получены автором путём контент-анализа слабоструктурированных интервью.

При проведении второго этапа эмпирического исследования А.А. Мударисов получил интересные данные о ранжировании ценностей руководителями среднего звена в крупной госкорпорации. Надёжность процедуры обеспечивалась привлечением экспертов для определения направленности этих ценностей, что является ещё одной сильной стороной эмпирической части диссертационной работы.

Детальное изучение полученных автором эмпирических данных позволяет отметить хорошее качество их экспликации, продуманную системность в выборе и в объяснении выполненных исследовательских процедур, а также, что немаловажно, в обосновании проведения анализа связей между показателями восприятия карьеры и мотивацией к личностно-профессиональному развитию, осуществлённого в разных ракурсах. Так, если в первом ракурсе исследования независимой переменной выступает восприятие карьеры, а зависимой – выраженность мотивации к личностно-профессиональному развитию, то во второй части А.А. Мударисов действует методом «от противоположного». Здесь исследуемые категории меняются местами. В завершении, на третьем этапе эмпирического исследования автор, используя методы математической статистики, проводит сопоставительный анализ данных, полученных в первой и во второй части.

В заключении автор приходит к обоснованному выводу о том, что определяющей причиной, порождающей сильное стремление к личностно-

профессиональному развитию, при условии восприятия карьеры как высокой ценности, сочетающейся с низкой удовлетворённостью ею, является профессионально важная идея стратегического масштаба, «стратегическая жизненная идея» или, иными словами, профессиональное призвание. В этом случае карьера играет роль средства воплощения призвания, а при отсутствии призвания карьера для госслужащего, по данным исследования, становится самоцелью. Таким образом, выдвинутая гипотеза нашла своё эмпирическое подтверждение.

Нельзя также не отметить убедительность, обоснованность и практическую ценность разработанных рекомендаций по оптимизации карьерного планирования, которые, по существу, являются готовым психотехническим инструментарием для специалистов, занимающихся консультированием и коучингом.

Рецензируемая работа представляет собой завершённое исследование, выполненное на высоком уровне. Она открывает новые перспективы для дальнейших исследований карьеры как ценности в связи с уровнем осознанности госслужащими своего профессионального призвания, с ориентированностью на служебную деятельность как на самостоятельный смысл, воплощающийся не только в достижениях, но и в самом служении как ценностном процессе.

Диссертация представлена чётко, логично, доказательно, написана хорошим языком. Интерпретации, выводы рационально и уместно иллюстрированы таблицами, схемами, рисунками. Список научных публикаций автора, насчитывающий восемь научных статей в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, одну монографию, три сообщения на конференциях, убедительно свидетельствует о глубокой профессиональной и исследовательской вовлечённости А.А. Мударисова в данную научную проблематику. Автореферат и опубликованные работы автора полностью соответствуют содержанию его диссертации.

В целом, высоко оценивая диссертационное исследование А.А. Мударисова, целесообразно сформулировать ряд замечаний и пожеланий.

1. Выявляя в ходе теоретического анализа сущностные характеристики восприятия карьеры и мотивов к личностно-профессиональному развитию, автор сосредоточился лишь на сугубо психологических характеристиках, исключив из дальнейшего рассмотрения те, что были им отнесены к не вполне психологическим описаниям исследуемых категорий. В итоге выпали из рассмотрения сценарии горизонтальной и вертикальной карьер, сценарии быстрого и медленного карьерного взлёта, их связи с мотивами личностно-профессионального развития. Включение этих характеристик в исследовательский контекст, несомненно, расширило бы исследовательский охват объекта и предмета изучения.

2. Справедливо и метко выявив в начале работы изменчивость и уязвимость социальных стереотипов по отношению к мотивам карьеры, автор, тем не менее, остановился в своём исследовании на теоретически и эмпирически обоснованном выводе о преобладающих сегодня тенденциях восприятия карьеры как высокой ценности при низкой удовлетворённости ею. В работе остались без должного рассмотрения, пусть и не доминирующие, но, всё же имеющие место быть варианты обратного содержания, отличающиеся высоким стремлением к личностно-профессиональному развитию при субъективном обесценивании карьеры. К сожалению, автор, хотя бы на идеографическом уровне анализа этих малораспространённых жизненных сюжетов так и не раскрыл их психологическую сущность.

3. В первой из трёх основных частей программы эмпирического исследования автор выявлял существенные признаки мотивов к личностно-профессиональному развитию, используя методики фокус-групп, а при определении существенных признаков, отображающих особенности восприятия госслужащими своей карьеры, автор перешёл на контент-анализ

слабоструктурированных интервью с госслужащими. И, если в фокус-групповое исследование было вовлечено участие более ста участников, то интервью были получены лишь, менее, чем от сорока госслужащих. Если бы автору удалось соблюсти численный баланс обеих выборок и методическое единство при определении существенных признаков каждой из исследуемых им категорий, то, вероятно, убедительность и обоснованность выявленных признаков оказалась бы несравненно выше.

Сформулированные замечания не снижают научной ценности диссертационной работы, демонстрирующей высокую профессиональную компетентность её автора, его умение вести поиск научной информации, способность к постановке исследовательских проблем, к разработке и осуществлению программы эмпирического исследования – необходимых и достаточных составляющих деятельности исследователя.

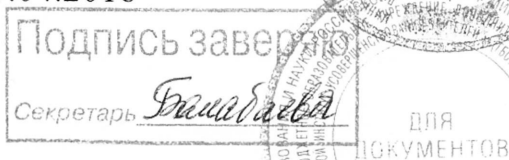
Диссертационная работа «Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих» отвечает требованиям п.10 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г., предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор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

Официальный оппонент:

Директор ГБОУ ДПО Тверской
областной институт
усовершенствования учителей,
доктор психологических наук,
профессор
03.04.2018



С.Н. Махновец



Сведения об официальном оппоненте:

ФИО: Махновец Сергей Николаевич

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

Ученое звание: профессор

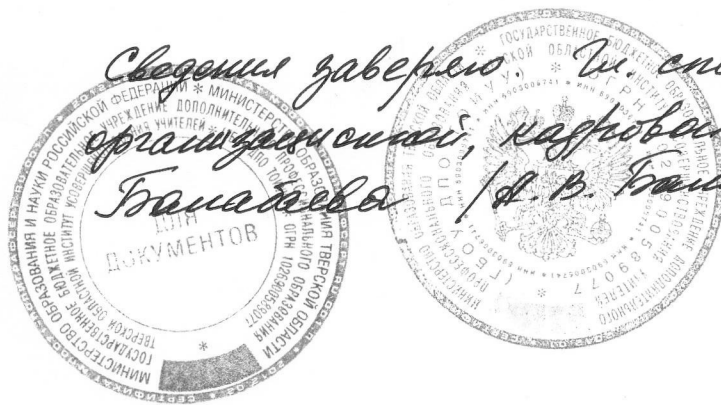
Должность и место работы: директор государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Тверской областной институт усовершенствования учителей (ГБОУ ДПО ТОИУУ)

Адрес: Российская Федерация, 170008, г. Тверь, Волоколамский проспект, дом 7

Телефон: (4822) 58-75-92

E-mail: toiuuA@yandex.ru

Официальный сайт организации: <http://tiuu.ru>



*Сведения заверяю. Уд. специалист отдела
организационно-кадровой и правовой работы
Третьякова / А. В. Третьякова
03.04.2012г.*