

ОТЗЫВ

официального оппонента

доктора психологических наук, профессора

Ясько Бэлы Аслановны на диссертацию

Тищенко Николая Анатольевича «Психологические особенности представлений личности об организации (на примере сотрудников предприятий малого бизнеса)» по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Актуальность темы диссертационного исследования Н.А. Тищенко определяется, прежде всего, неэффективностью методов работы с персоналом в организациях малого бизнеса и, как следствие, большой текучестью кадров на этих предприятиях. Нарботки специалистов в области организационной психологии и менеджмента, безусловно, приносят определенные результаты, однако их эффект имеет временный характер. Сотрудники, которые по разным причинам увольняются и переходят на другие предприятия малого бизнеса вновь могут оказаться в психотравматичной ситуации, будучи неудовлетворённым работой и разочарованным в организации. Следует отметить, что такие проблемы встречаются не только во вновь созданных организациях малого бизнеса, но и во вполне успешно зарекомендовавших себя на рынке. В связи с этим возникает предположение, что проблема не только в самом предприятии, его традициях, особенностях руководства, сколько в определенных характеристиках, диффундирующего от предприятия к предприятию, сотрудника. Автор отмечает, что несмотря на большое количество исследований различных психологических процессов, протекающих в организациях малого бизнеса и производственных коллективов, объяснение различий в представлениях личности об организации у персонала, находящегося в равных условиях, практически не изучалось. В тоже время результаты психологических исследований когнитивной сферы личности, включая когнитивные стратегии, смыслы, когнитивные ошибки мышления, отдельные поведенческие характеристики сотрудников, мотивационный профиль личности, позволяющие выделить особенности индивидуальных представлений персонала о предприятии могли позволить сконцентрировать внимание исследователей. Психологов-практиков, руководителей предприятий на личности самого сотрудника, его подготовке к работе и изменении правил отбора.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Положения и выводы диссертационного исследования Н.А. Тищенко являются обоснованными как в теоретическом, так и в эмпирическом плане. В своей работе автор опирается на анализ большого массива литературных источников общим количеством 182 наименований, из них 17 на иностранном языке. Грамотно выделены объект и предмет исследования. Интересны гипотезы исследования, ориентирующие исследователя на поиск особенностей когнитивной, мотивационной и поведенческих сфер каждого сотрудника. Исследование когнитивных стилей сотрудников, особенностей мышления, проявляющихся в когнитивных искажениях и, даже, прибли-

жение к изучению временной перспективы, делает исследование не только интересным, но и добавляет ему остроты.

Необходимо подчеркнуть научную новизну работы, которая заключается в следующем: определены когнитивные, мотивационные и поведенческие характеристики личности, определяющие особенности представлений об организации у сотрудников; выявлено, что представления об организации малого бизнеса сотрудников зависят от наличия или отсутствия у сотрудников когнитивных искажений; доказано, что на позитивность/негативность представлений об организации у сотрудников влияет уровень сформированности когнитивного стиля «толерантность к неопределенности»; эмпирически обосновано, что существуют различия в представлениях об организации у сотрудников с различными типами когнитивных и мотивационных характеристик; выявлена взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью личности и позитивностью/негативностью образа предприятия, на котором она работает; выделены группы сотрудников предприятий малого бизнеса по позитивности/негативности представлений к организации, а также имеющие различия в когнитивных установках, когнитивных стилях, уровнях осмысленности жизни, и жизнестойкости и удовлетворенности жизнью; разработана и апробирована программа психологического сопровождения личности сотрудника предприятия малого бизнеса, учитывающая специфику представлений сотрудника об организации.

Работа имеет чёткую структуру. **Во введении** обосновывается актуальность работы, определяются цель, объект, предмет и задачи исследования, формулируются гипотезы и положения, выносимые на защиту; освещаются методологические предпосылки исследования, используемые методы и методики, раскрываются научная и теоретическая новизна, практическая значимость работы.

В первой главе «Методологические подходы к исследованию представлений личности об организации» проанализированы методологические подходы к исследованию представлений личности. Николай Анатольевич, последовательно выстраивая методологию исследования, приводит к мысли о многогранности понятия «представление», рассматривает его как элемент отношения и уровень образа мира личности. Весьма интересным являются заключения соискателя о синонимичности понятий «образ» и «имидж» организации. И, конечно, позиционирование совокупности представлений личности об объекте или субъекте как результата деятельности когнитивных процессов человека, включающего его мысли и убеждения об объекте или субъекте и представленного совокупностью информации о них, является логичным заключением первой части теоретического анализа и частью теоретической модели исследования. Общепсихологическая идея о том, что различия в информациях при одинаковых исходных данных объясняются различиями в способах восприятия и переработки для каждой личности, стало лейтмотивом исследования. Уже в ходе аналитической работы с источниками Николаем Анатольевичем выделены когнитивные характеристики, влияющие на формирование представлений лич-

ности о субъекте или объекте. Интересным и новым для такого рода исследований стало изучение когнитивных стилей, когнитивных схем, когнитивных искажений личности сотрудника предприятий малого бизнеса. Выделение мотивационно-поведенческих особенностей личности позволило всесторонне рассмотреть образ организации в представлениях сотрудника.

Во второй главе «Методология и методические проблемы построения эмпирического исследования представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса» разработана теоретическая модель исследования, которая учитывает специфику представлений личности об организации; определены задачи эмпирического исследования, приведены методы сбора и обработки результатов эмпирических данных, описаны математические методы обработки и анализа данных; объем и общая характеристика выборки; представлены основные этапы исследования; определены критерии формирования выборки; обозначены основные этапы реализации эмпирической программы, обоснованы методы эмпирического исследования.

Разработанная теоретическая модель исследования позволила определить его основные задачи:

1. Эмпирически изучить когнитивный уровень формирования представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса, а именно: установки мышления, когнитивный стиль, ценности и смыслы, темпоральные характеристики, тип когнитивной карты.

2. Эмпирически исследовать мотивационный уровень формирования представлений об организации у персонала, сравнить показатели мотивационных характеристик сотрудников в зависимости от стажа работы в организации.

3. Исследовать удовлетворённость жизнью респондентов выборки и выделить типы личности по выраженности характеристик.

4. Изучить особенности организационной культуры и психологический климат предприятий, участвующих в исследовании.

5. Выявить особенности внутреннего образа организации у респондентов разных групп и разными организационными культурами.

6. Разработать систему психологического сопровождения личности сотрудника предприятия малого бизнеса, учитывающую их особенности представлений об организации.

Вызывает интерес авторская методика диагностики когнитивных искажений, разработанная соискателем. Теория А. Бека, положенная в основу опросника, очень удачно получила свое практическое продолжение. Николай Анатольевич предлагает довольно элегантный опросник «Когнитивные карты личности», целью которого является анализ доминирующих когнитивных карт личности – карты-пути и карты-обозрения. Интересными являются и опросники, позволяющие оценить психологический климат предприятия. Необходимые процедуры стандартизации пройдены, описание опросников и процедур определения валидности и надежности приведены в соответствующих научных публикациях.

В третьей главе «Эмпирическое исследование особенностей представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса» выделены особенности представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса, изучены основные мотивы деятельности, выделены типы личности с разными когнитивными, мотивационными и поведенческими показателями, выявлен тип организационной структуры предприятия и удовлетворенность жизнью сотрудников. На основании проведенных исследований разработана система психологического сопровождения и изучена динамика отношения персонала к организации под воздействием системы психологического сопровождения.

Следует отметить живой научный интерес, который вызывают результаты исследования. В процессе констатирующего эксперимента Николаем Анатольевичем по наличию когнитивных искажений, высоте уровней сформированности определенных когнитивных стилей личности, жизнестойкости, удовлетворенности жизнью, мотивации, типу когнитивной карты и осмысленности жизни выделены 6 групп респондентов. При этом выявлены достоверные различия в описании предприятия респондентами этих групп. А вот анализ особенностей восприятия организации персоналом предприятий малого бизнеса показал отсутствие значимых различий в оценке образа организации сотрудниками внутри каждого из предприятий независимо от типа организационной культуры.

Научно обоснована и грамотно проведена программа психологического сопровождения, которая базируется на практике когнитивно-поведенческой терапии и предполагает два коррекционных блока – блок когнитивной коррекции и блок коррекции организационной специфики предприятия. Анализ результатов проведенных коррекционных мероприятий обнаружил их эффективность для каждой группы экспериментальной выборки и его результаты предложены на страницах диссертации.

Достоверность и обоснованность полученных результатов исследования обеспечивается грамотностью методологических позиций, теоретической обоснованностью авторской позиции, всесторонним анализом проблемы, разнообразием используемых методов, адекватных целям. Статистический анализ экспериментальных данных был выполнен с использованием прикладного программного обеспечения «SPSS 22.0».

По теме исследования опубликовано 8 работ общим авторским объемом 3,45 п.л., из них 6 работ – в журналах, рекомендованных ВАК РФ для публикации материалов кандидатских диссертаций.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты позволили определить психологические особенности представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса: когнитивные, мотивационные и поведенческие характеристики, определяющие особенности восприятия сотрудником организации. Понимание специфики выделенных характеристик позволило расширить научные взгляды о представлениях

личности в целом и возможностях психологического сопровождения формирования эффективного образа организации.

Практическая значимость проводимого исследования заключается в разработке: программы психологической поддержки компаний малого бизнеса, учитывающей особенности формирования представлений о ней; диагностического инструментария, позволяющего спрогнозировать представления сотрудника о предприятии.

На основании теоретико-эмпирического исследования сформулированы выводы, которые в полной мере отражают результаты диссертационной работы. В **Заключении** подведены итоги проведенного исследования, представлены перспективы развития эмпирической работы, предполагающие дальнейшие исследования представлений личности сотрудника успешного предприятия малого бизнеса, работающего в интернет-пространстве.

Проведенное диссертационное исследование в полной мере соответствует заявленной теме работы. Личный вклад диссертанта в получение новых научных данных не вызывает сомнений.

Высоко оценивая проведенное научное исследование, следует при этом отметить определенные моменты, дополнительное раскрытие которых можно было бы считать желательным.

1. Очень интересным и сильным является подбор диагностических методики и опросников, исследующих когнитивную сферу личности, в том числе, авторских. Однако хотелось бы уточнить, чем вызван выбор когнитивных стилей гибкость/ригидность и толерантность к неопределенности?

2. Часть эмпирического исследования посвящена изучению организационной культуры предприятия. Стандартизирован авторский исследовательский опросник «Этапы формирования корпоративной культуры предприятий (ККП)». В ходе исследования получились интересные результаты. Однако в выводах к диссертации об этом сказано очень сдержанно. С чем связана такая научная скромность?

3. В тексте есть повторения: «Изучение проблемы представлений личности о своей организации отсылает нас к дефинициям «образ» и «образ» (стр.15) и неточности «Тест для исследования низкой/высокой толерантности *холодовой*» (стр. 43). Есть неточности в названии авторского опросника «Этапы формирования корпоративной культуры предприятий (ККП)». На стр. 75 его название звучит как «Представление персонала о предприятии».

Высказанные замечания, однако, не затрагивают существа проведенного исследования и являются, скорее, пожеланиями для дальнейшей работы.

Диссертация Тищенко Николая Анатольевича «Психологические особенности представлений личности об организации (на примере сотрудников предприятий малого бизнеса)» представляет собой самостоятельную, законченную научно-квалификационную работу, которая выполнена на высоком научном уровне. Диссертационное исследование соответствует специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки) и ее паспорту (п. 18. Мировоззрение и смысложизненное самоопре-

деление. Смыслообразование. Смысловая регуляция поведения. Психология смысла. Ценностносмысловая сфера личности; п. 28. Стилевые характеристики. Индивидуальный стиль деятельности. Стили общения, активности, саморегуляции. Когнитивные стили и когнитивный контроль. Эмоциональные стили. Понятие стиля жизни. Личностный потенциал; п. 33. Жизнестойкость, устойчивость и ситуативная обусловленность поведения личности. Ситуационный, жизненный и бытийный (экзистенциальный) контексты существования человека. Соотношение внешнего и внутреннего в жизненном пространстве человека. Ценностные ориентации и жизненные планы личности. Экзистенциальные проблемы и экзистенциальные кризисы человека); а также полностью удовлетворяют требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013 г.

Тищенко Николай Анатольевич заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).

Официальный оппонент:

Ясько Бэла Аслановна

доктор психологических наук


(19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика), профессор, профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии

факультета управления и психологии

федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего образования

«Кубанский государственный университет»



Б.А. Ясько

Почтовый адрес: 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149

Телефон: +7 861 219 95 01 доб. 254

Официальный сайт: <https://kubsu.ru>

Электронная почта: persorgpsy@manag.kubsu.ru

«06» июня 2023 г.



подписи
ЗАВЕРЯЮ
по кадрам

Ясько Б.А.

Янове Е.Р. Г.