

**ОТЗЫВ официального оппонента о диссертации  
на соискание ученой степени кандидата психологических наук  
Султановой Фании Ривалевны  
на тему: «Роль мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в  
оценке привлекательности организационной культуры проектных и  
производственных организаций»  
по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология,  
когнитивная эргономика (психологические науки)**

*Актуальность* темы исследования Ф.Р. Султановой обусловлена потребностью в изучении особенностей взаимосвязи между мотивационно-ценностными ориентациями сотрудников и привлекательностью организационной культуры, как критерия, позволяющего прогнозировать эффективность использования «человеческих ресурсов». Кроме того, понимание характера указанных взаимосвязей поможет сократить показатели текучести кадров сотрудников из организаций.

Проблемы организационной культуры и трудовой мотивации персонала являются одними из ключевых для психологии труда и организационной психологии и отражены в множестве исследований. Учитывая вышесказанное, определение роли ценностных ориентаций личности в оценке привлекательности организационной культуры приобретает особое значение. Основополагающая идея диссертационного исследования о совпадении индивидуальных ценностей специалиста и ценностей, заложенных в организационную культуру, представляется актуальной и перспективной как в научном, так и в практическом плане.

В контексте обозначенных проблем диссертантом рассматриваются элементы организационной среды, удовлетворенность которыми и определяет привлекательность организационной культуры. Отдельно в положительную сторону стоит отметить выборку исследования – персонал производственных организаций. Производственная сфера исторически в России является одной из самых больших по включенности в нее трудоспособных граждан,

соответственно полученные результаты найдут наибольшее применение на практике.

**Научная новизна** исследования состоит в том, что диссертанту впервые удалось установить то, что соответствие мотивационно-ценностных ориентаций и сложившейся на предприятии организационной культуры определяет для сотрудников степень ее привлекательности, а также теоретически обосновать и эмпирически выявить предикторы субъективной оценки вероятности ухода сотрудников из проектных и производственных предприятий. Кроме того, впервые показаны различия в мотивационно-ценностных ориентациях персонала на разных этапах адаптации сотрудников к организационной культуре.

**Теоретическая значимость** результатов диссертационного исследования заключена в глубокой теоретической проработке понятия привлекательности организационной культуры и выделении его из ряда других психологических феноменов. Научно-обоснованные данные об изменении мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников на разных уровнях адаптации к профессии, несомненно, дополняют научное знание о профессиональном развитии субъекта труда.

Особую **практическую значимость** и безусловный интерес вызывают выявленные предикторы вероятности ухода из организации, что является перспективной базой для выработки системы мер по удержанию сотрудников. Кроме того, полученные данные, касающиеся мотивационно-ценностных особенностей сотрудников проектных и производственных организаций на разных уровнях адаптации к месту работы, могут быть применимы для составления программ адаптации новых сотрудников к организациям разного типа (проектным и производственным).

**Достоверность полученных результатов и обоснованность выводов.** Одним из достоинств работы является грамотное использование диссертантом методического инструментария. Комплекс методов и методик, использованных в ходе эмпирического исследования, обеспечивает

многомерное представление о предмете, объекте и цели работы и отвечает принципам репрезентативности, валидности и надежности данных.

Кроме того, достоверность результатов исследования достигается за счет репрезентативности выборки, использования комплекса современных методов для обработки данных (методы описательной статистики, сравнение групп с использованием критерия Манна-Уитни, корреляционный анализ, линейный регрессионный анализ).

К достоинствам работы, подтверждающим обоснованность научных выводов автора, относится объем и качество проанализированных источников литературы по теме исследования – 228 наименований, из них 163 на иностранном языке.

Результаты проведенного исследования нашли свое отражение в 5 научных публикациях, изданных в высокорейтинговых журналах, а также апробированы на различных научных площадках, в том числе и на международных конференциях. Название диссертационной работы соответствует ее содержанию. Автореферат отражает содержание диссертационного исследования.

Диссертационная работа Ф.Р. Султановой соответствует специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки), а именно следующим ее направлениям 5.1. Психологический анализ ценностных ориентаций, отношения к труду и удовлетворенности работой сотрудников традиционных и виртуальных организаций; включенность в организационную культуру; доверие в организации; психологический контракт; профессиональные деформации; 5.2. Трудовая мотивация; оценка мотивации; мотивация на разных этапах профессионального развития; вовлеченность в работу; трудовая мотивация и приверженность организации; мотивирование персонала; 7.3. Методы анализа и проектирования психологических особенностей управленческой деятельности и управления.

Положительно оценивая вклад автора в изучение актуальной проблемы изучения мотивационно-ценностных ориентаций, необходимо высказать некоторые *пожелания и замечания*. Эти пожелания, скорее, касаются перспектив такого рода исследований.

1. В эмпирической части работы хорошо отражены выявленные статистические связи между мотивационно-ценностными ориентациями и привлекательностью организационной культуры, однако мало освещены иные возможные предикторы, которые могут влиять на вероятность ухода из организации.

2. Продолжая исследовательскую линию, было бы интересно ответить на вопрос о том, какие именно социально-психологические механизмы лежат в основе выявленных различий между проектными и производственными предприятиями.

3. В работе рассмотрены только два типа организаций, в качестве перспективных направлений исследований можно обозначить продолжение работы по сбору и анализу эмпирических материалов о системном изучении организаций разного типа.

Указанные замечания не умаляют значимости диссертационного исследования. Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В.Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки), а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В.Ломоносова, а также оформлена согласно требованиям Положения о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова.

Вывод: соискатель Султанова Фания Ривалевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки).

Доктор психологических наук,  
профессор кафедры социальной психологии факультета психологии  
ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В.Ломоносова»  
БАЗАРОВ Тахир Юсупович

Специальность, по которой официальным оппонентом  
защищена диссертация: 19.00.05 – Социальная психология

Адрес места работы:  
125009, г. Москва, ул. Моховая, д. 11, стр. 9.  
ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В.Ломоносова», факультет психологии  
Тел.: +7 (495) 629-57-49; e-mail: kafsocpsi@gmail.com

Подпись оппонента \_\_\_\_\_

Базаров Т.Ю.

Подпись руки Базарова Т.Ю. удостоверяю:

дата



факультет психологии

15<sup>го</sup> 12 2023г.