

**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)**

Диссертационное исследование Ф.Р. Султановой направлено на изучение причин текучести кадров персонала из организаций через соответствие мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников и ценностей организационной культуры.

В последние годы проведены отдельные научные исследования, посвящённые выявлению индивидуальных и организационных ценностей, в том числе и на выборке сотрудников силовых ведомств, что подтверждает интерес психологов-практиков и научного сообщества к теме диссертационного исследования. Однако результаты текущего исследования позволяют по-новому взглянуть на указанную проблемную область – с точки зрения объективных последствий для организации (текучести кадров) изучить риски несоответствия мотивационно-ценностных ориентаций отдельного сотрудника и ценностей организационной культуры. Достоверное и научно обоснованное знание о роли совпадения индивидуальных и организационных ценностей позволит отбирать сотрудников, подходящих по своим мотивационно-ценностным ориентациям, повышать привлекательность организационной культуры за счет формирования отдельных ее элементов, составлять программы профилактики текучести кадров сотрудников проектных и производственных организаций.

Представленная диссертационная работа – самостоятельно выполненное, содержательно завершенное исследование, обладающее теоретической и практической значимостью, отличающееся обоснованной научной новизной. Положения, выносимые на защиту, отражают итоги проведенного эмпирического исследования.

Достоверность полученных результатов, научных положений и выводов обеспечена логическим анализом литературных источников в контексте выбранной темы, корректностью составления выборки и подбором психодиагностических методик, соответствующих целям и задачам исследования, в том числе, их взаимодополняемостью (две методики на оценку мотивационно-ценностных ориентаций и две на оценку привлекательности организационной культуры), а также достоверность подтверждается адекватностью методов статистической обработки полученных данных, логичностью и обоснованностью выводов исследования.

Несомненным достоинством работы является оригинальная идея о том, что текучесть кадров определяется в том числе и соответствием индивидуальных ценностей и ценностей, на которых базируется организационная культура.

Итоги работы Ф.Р. Султановой представлены в тексте диссертации и обобщены в автореферате. Автореферат содержательно полностью соответствует тексту диссертации, а публикации Ф.Р. Султановой в достаточной степени отражают результаты диссертационного исследования.

Диссертация имеет четкую структуру, соответствующую всем установленным критериям. Работа состоит из введения, трех глав (теоретическая, методическая и эмпирическая), заключения (содержащего выводы по результатам исследования), списка литературы и приложений со всеми результатами статистической обработки данных. Список литературы включает 228 научных источников, из них 163 на иностранном языке.

В первой главе «Современные научные представления о привлекательности организационной культуры в контексте организационно-психологических исследований» рассмотрена трехуровневая модель анализа организационных взаимодействий, в рамках которой проводится диссертационное исследование. Далее, учитывая практическую направленность диссертационной работы, основное внимание в литературном обзоре уделено анализу эмпирических исследований с целью определения поля психологических явлений, связанных с организационной культурой и мотивационно-ценностными ориентациями сотрудников организаций. Оценивая первую главу, стоит отметить, что Ф.Р. Султанова не только проанализировала большой объем теоретических и эмпирических исследований, но и, решая теоретико-обзорную задачу в рамках диссертационной работы, вывела рабочие понятия для терминов привлекательность организационной культуры и мотивационно-ценностные ориентации.

Вторая глава «Организация и методическое обеспечение эмпирического исследования» носит методический характер и отражает подробную информацию о выборке и ее демографических характеристиках, а также об исследуемых организациях и их направленности. В главе представлены выбранные для достижения цели и задач исследования психодиагностические методики.

Третья глава «Вклад мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в оценку привлекательности организационной культуры» посвящена эмпирическому исследованию, в которой подробно представлены и проанализированы полученные по итогам статистической обработки данных результаты. Текст дополнен таблицами, диаграммами и рисунками, что позволяет наглядно ознакомиться читателю с полученными данными. Наиболее значимые результаты нашли свое отражение в выводах и положениях, выносимых на защиту. Прежде всего, в главе статистически

обосновано разделение выборки на две группы – сотрудники проектных и производственных организаций, представлены результаты первичной статистической обработки и интерпретация полученных результатов. Далее в соответствии с обоснованными в теоретической части положениями о значимости стажа работы и уровня занимаемой должности на исследуемые показатели (мотивационно-ценностные ориентации и привлекательность организационной культуры), проведен сравнительный анализ и произведено обсуждение полученных результатов. Интересными представляются различия в ценностях сотрудников, поступающих на работу, в организации разного типа. Также подтверждена содержательная схожесть управленческого труда в организациях разного типа. Эмпирическая глава завершается важными для практики результатами о предикторах субъективной оценки вероятности ухода из организации. Высокий уровень работы Ф.Р. Султановой становится очевиден при ознакомлении с тем, как обоснованно и убедительно она представляет собранные научные факты, анализирует данные и грамотно их обобщает.

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.

Автореферат адекватно раскрывает содержание диссертации, основные положения и выводы. Общее количество научных публикаций – 5, они опубликованы в высокорейтинговых отечественных и зарубежных журналах.

Несмотря на несомненные достоинства диссертационной работы, можно высказать ряд вопросов и пожеланий:

1. Нуждается в более четкой дифференциации основание для объединения в общие выборки проектных и производственных организаций.

2. В работе выявлены предикторы субъективной оценки ухода сотрудников из организаций. Вместе с тем, остается дискуссионным вопрос о психологических детерминантах объективной текучести кадров из организаций. В качестве возможного направления развития исследований представляется интересным сравнительный анализ психологических предикторов субъективной оценки ухода сотрудники и предикторов реального ухода из нее.

3. В целом работа написана хорошим, ясным языком и аккуратно оформлена, снабжена точными ссылками, корректным цитированием других авторов, библиографическим аппаратом. Но в работе присутствуют отдельные орфографические пунктуационные и стилистические ошибки.

Вместе с тем, 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 п. 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.

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

Официальный оппонент:

доктор психологических наук, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»

МАРЬИН Михаил Иванович

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация: 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология и эргономика»

Адрес места работы:

123290, г. Москва, Шелепихинская наб, д. 2А, корп. 3.

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет», кафедра научных основ экстремальной психологии

Тел.: +7 499 244-07-10, +7 499 256-66-16; e-mail: fepmgppu@rambler.ru

7
3
18.12.2023
Нарышкин М. И.
начальник отдела