

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)

В настоящее время наиболее перспективные специалисты при выборе места работы предпочитают организации, которые позволяют им реализовать свои индивидуальные ценности и личные стремления в организационной среде. Предположение о решающей роли совпадения индивидуальных и организационных ценностей в оценке привлекательности организационной культуры не только дополняет теоретические знания о критериях выделения значимых параметров для методологии системного анализа предприятий, но может стать научно-обоснованным фундаментом для создания программ привлечения, адаптации, удержания новых сотрудников организаций.

Диссертационная работа Султановой Фании Ривалевны посвящена изучению взаимосвязи мотивационно-ценностных ориентаций и привлекательности организационной культуры для сотрудников проектных и производственных предприятий в контексте субъективной вероятности их увольнения. Этим во многом обусловлена актуальность темы представленного исследования, поскольку текучесть кадров является важным эмпирическим показателем как эффективности деятельности организации в целом, так и ее привлекательности на рынке труда как работодателя, существенным компонентом которой выступает ее организационная культура.

Ф.Р. Султанова провела самостоятельное эмпирическое исследование на представительной выборке сотрудников шести организаций проектного и производственного профиля деятельности, собрав, обработав и проанализировав

данные 232 респондентов. Наиболее значимые результаты были обобщены и отражены в положениях, выносимых на защиту.

Достоверность и новизна результатов и выводов диссертации обеспечена целым рядом характеристик: тщательной разработкой теоретико-методологического основания исследования; подбором адекватного и взаимодополняющего исследовательского методического инструментария; обоснованностью и необходимым уровнем использования методов статического анализа, разнообразием иллюстративного материала (диаграммы, таблицы, рисунки); теоретически аргументированной интерпретацией полученных результатов исследования и эмпирически подтвержденными выводами.

Содержание диссертационного исследования представлено в трех главах и приложении, дополнительно иллюстрирующем достоверность и полноту результатов эмпирического исследования.

В первой главе «Современные научные представления о привлекательности организационной культуры в контексте организационно-психологических исследований» раскрываются теоретические подходы к изучению рассматриваемых в диссертационном исследовании психологических явлений. В главе описана трехуровневая модель анализа взаимодействий сотрудников в организационной среде. Рассмотрены основные парадигмы изучения организационной культуры предприятий и современные научные работы, посвященные поиску факторов ее привлекательности для сотрудников. Проанализированы теоретические подходы к изучению трудовой мотивации, ценностных ориентаций и потребностей работника, что позволило сформулировать рабочее понятие «мотивационно-ценностные ориентации». В главе рассматриваются научные работы, изучающие предпосылки текучести кадров.

Во второй главе «Организация и методическое обеспечение эмпирического исследования» представлена научно-обоснованная программа эмпирического исследования, направленного на выявление и анализ роли мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников организаций различного типа в оценке привлекательности организационной культуры для их сотрудников:

этапы исследования, характеристики обследуемых организаций и выборки, состав методического инструментария, применяемые методы статистической обработки данных.

Третья глава «Вклад мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в оценку привлекательности организационной культуры» содержит подробное изложение результатов проведенного эмпирического исследования. Автор выявила и подробно описала особенности мотивационно-ценностных ориентаций и параметров привлекательности организационной культуры у сотрудников, объединенных в подвыборки: 1) находящихся в стадии адаптации к работе и уже адаптированных; 2) занимающих исполнительские и руководящие должности. Тщательный анализ собранных первичных данных позволил не только выявить специфику исследуемых явлений, характеризующих персонал организаций двух типов, но и получить достоверные результаты о связи стажа работы и уровня должности с ценностями сотрудников и их отношением к организационной культуре своего предприятия. Кроме того, в главе описаны выявленные взаимосвязи между мотивационно-ценностными ориентациями сотрудников и их оценками привлекательности организационной культуры, что позволило определить как общие для обоих типов организаций структуры связей, так и специфические для организаций каждого типа.

Особую значимость работе придают обнаруженные методом линейного регрессионного анализа психологические предикторы субъективной вероятности увольнения сотрудников из проектных и производственных организаций. Исходя из полученных данных, такой аспект организационной культуры, как возможность профессионального развития, вносит наибольший вклад в вероятность увольнения сотрудников из организаций обоих типов. Учет вышесказанного позволит специалистам по управлению персоналом разработать такие программы адаптации новых сотрудников, а также принципы формирования кадрового резерва, которые позволят снизить уровень текучести кадров организаций.

Автореферат диссертации соответствует ее тексту и позволяет судить о проделанной Ф.Р. Султановой исследовательской работе. Результаты диссертации исчерпывающе представлены в пяти научных публикациях автора и в докладах на научных конференциях.

В целом 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.

Вместе с тем, представленная диссертационная работа, в силу сложности и комплексности ее объекта и предмета, а также решаемых исследовательских задач, вызывает несколько вопросов, замечаний и рекомендаций.

1. Представляется не вполне корректным определение объекта исследования (стр. 8). На мой взгляд, в данном случае объектом могли бы выступать мотивационно-ценностные ориентации работников, а вот их взаимосвязь с оценкой привлекательности организационной культуры соответствовала бы предмету исследования.

2. Не совсем понятно из описания эмпирического исследования, как именно данные трех диагностических методик («Анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности» Г.Р. Олдхема и Дж. Хакмена, опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна и опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана) были «трансформированы» в мотивационно-ценностные ориентации, например, такие как компетентность, служение, интеграция, общая активность, обратная связь, автономия, интеграция и др., выступившие базовыми переменными в диссертационном исследовании.

3. Учитывая важность и практическую значимость полученных результатов, раздел с конкретными рекомендациями для кадровых служб организаций существенно, на мой взгляд, украсил бы диссертационную работу.

Таким образом, с учетом высказанных замечаний и пожеланий, можно заключить, что диссертация «Роль мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в оценке привлекательности организационной культуры проектных и производственных организаций» 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. Текст диссертации оформлен 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.

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:
кандидат психологических наук,
профессор Департамента психологии факультета социальных наук
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»»

ШТРОО Владимир Артурович

Подпись заверено
специалист по перепечатке
Митинская П.А.

19.12.2023 г.

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

Адрес места работы:

101000, г. Москва, Армянский пер., д. 4, стр. 2

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики»

Тел.: +7 (495) 772-95-90, 15386

E-mail: vstroh@hse.ru