

**ОТЗЫВ**  
**официального оппонента**  
**кандидата психологических наук, доцента**  
**Дмитриевой Марины Александровны**  
**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)**

За последние годы увеличилось количество людей, обращающихся к психологу за помощью в поиске своего места в жизни. В центрах занятости с каждым годом число трудоспособного населения, не способного найти себе работу по душе, не уменьшается. При этом число вакансий на рынке труда регулярно растет, а регулирование текучести кадров становится главным фактором, определяющим стратегический успех, устойчивость и стабильность развития компании.

Проблемы текучести кадров возникают не только в бюджетных организациях, но и на предприятиях малого бизнеса. При этом текучесть кадров на таких предприятиях может привести к распаду. Следует отметить, что таким проблемам подвержены не только маленькие компании с неустоявшимся имиджем, но и достаточно известные предприятия с хорошей репутацией на рынке.

Другая сторона этой проблемы: перенос «вируса негативизма» сотрудниками с одного предприятия на другое за счет их склонности к негативной оценке любого места работы. Учитывая кадровый голод, такие проблемы требуют немедленного и эффективного решения, которое лежит в области изучения личностно-психологических особенностей сотрудников предприятий малого бизнеса.

Представления сотрудников об организации, являясь совокупностью чувственных и умственных образов, детерминированных опытом субъекта трудовых отношений, выступают регуляторами его практической социально-экономической деятельности. Через них пристраиваются отношения человека к работе и его организационное поведение. Степень адекватности, реалистичности и осознанности соответствующих представлений об организации выступает для самого работника значимым ориентиром его собственного трудового функционирования как специалиста, подчиненного и коллеги, для жизнедеятельности организации – залогом ее устойчивости, жизнеспособности и эффективности.

Николай Анатольевич аргументировано раскрыл актуальность темы исследования, акцентировав внимание на тех проблемах, которые ведут к кризису и последующему ослаблению и разрушению предприятия малого бизнеса и связаны с личностью его сотрудников. Четко и понятно сформулированы гипотезы исследования, что говорит о понимании соискателем проблемы исследования и

способов ее решения. Методологически верным стал выбор деятельностного подхода и когнитивной парадигмы в качестве основного направления исследования.

В качестве основных достижений автора можно отметить определение когнитивных, мотивационных и поведенческих характеристик личности, определяющих особенности представлений об организации у сотрудников; выявление взаимосвязи представлений об организации малого бизнеса сотрудников с наличием или отсутствием у сотрудников когнитивных искажений, уровнем сформированности когнитивного стиля «толерантность к неопределенности», определенной мотивацией.

Основная концепция исследования грамотно представлена в положениях, выносимых на защиту:

1. Представления личности сотрудников предприятий малого бизнеса об организации обусловлены когнитивными (когнитивный стиль, когнитивная карта, когнитивные искажения, ценности и смыслы), мотивационными (мотивы деятельности) и поведенческими (жизнестойкость, удовлетворенность жизнью) характеристиками, определяющими особенности представлений сотрудников об организации. Позитивность или негативность представлений об организации определяется совокупностью влияний когнитивных искажений (или их отсутствием) и когнитивного стиля «толерантность к неопределенности».

2. Классификация сотрудников предприятий малого бизнеса по различиям в выраженности когнитивных характеристик учитывает наличие или отсутствие когнитивных искажений, степень выраженности одного из обозначенных когнитивных стилей (гибкость-ригидность, толерантность к неопределенности, рефлексивность-импульсивность), осмысленность жизни и удовлетворенность ею. Существуют различия мотивационных и поведенческих характеристик сотрудников, принадлежащих разным группам.

3. Программа психологического сопровождения личности сотрудника организации малого бизнеса определяется спецификой представлений об организации, учитывает когнитивные характеристики личности и направлена на коррекцию когнитивных искажений.

Доказательству первого положения посвящена вся первая глава работы *«Методологические подходы к исследованию представлений личности об организации»*. Глубокий теоретический анализ, изучение трудов В.Н. Мясищева, Д.А. Леонтьева, М.А. Холодной, А.О. Прохорова и других ученых позволили диссертанту рассматривать представление об организации через категорию отношения с учетом когнитивных, мотивационных и поведенческих особенностей личности. Представления об организации, по мнению диссертанта, наполнены личностными смыслами.

Николай Анатольевич, рассматривая представления как элемент образа, анализирует его составляющие и устанавливает связь с образом предприятия. Так, определенное видение и конструирование мира в соответствии с логикой миропонимания может выражаться в когнитивных картах личности, ее когнитив-

ных стилях и когнитивных стратегиях; совокупность знаний, интериоризированная в индивидуальном сознании, находит отражение в ценностно-смысловой сфере личности и ее мотивации; отображение в психике человека предметной деятельности проявляется через удовлетворенность жизнью и жизнестойкость.

Во второй главе *«Методология и методические проблемы построения эмпирического исследования представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса»* результаты теоретического анализа обобщены и представлены в теоретической модели исследования. Подготовка диагностического инструментария занимает центральное место в исследовании, и осуществлена диссертантом с пониманием научной ответственности за результаты своего труда. Большое внимание уделено анализу когнитивной составляющей представлений о предприятии у персонала. Подготовлены и апробированы опросники по анализу когнитивных искажений в организационной деятельности, когнитивным картам, представлениям персонала о предприятии. В целом, в диагностический инструментарий вошли 13 методик, позволяющих получить полный пакет данных о представлениях персонала о предприятии малого бизнеса.

Следует отметить, что все предложенные методы и методики направлены на эмпирическое доказательство теоретической концепции исследования. Описание эмпирического исследования структурировано, результаты подтверждены не только процедурами качественного, но и количественного анализа с использованием прикладного программного обеспечения «SPSS 22.0».

Второе и третье положения, теоретически обоснованные в первой и второй главах, проверялись эмпирическим путем. В третьей главе *«Эмпирическое исследование особенностей представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса»* приведены результаты констатирующего эксперимента. Сам эксперимент оказался многослойным. Так, изначально по позитивности/негативности представлений о предприятии у персонала были выделены 4 группы испытуемых: 1 группа – респонденты, которые оценивают образ предприятия в целом положительно и их оценка совпадает с мнением экспертов (73 человека); 2 группа – респонденты, оценивающие образ предприятия в целом негативно и их оценка совпадает с мнением экспертов (41 человек); 3 группа – респонденты, которые оценивают образ предприятия в целом положительно, но их оценка не совпадает с мнением экспертов (53 человека); 4 группа – респонденты, оценивающие образ предприятия в целом негативно, но их оценка не совпадает с мнением экспертов (43 человека). Однако, в ходе исследования выявлены респонденты, чьи показатели были нетипичными для группы в целом. В каждой группе подобных испытуемых было от 5% до 25%. Это очень интересный результат. Если учесть, что проведенные исследования организационной культуры 7 крымских предприятий малого бизнеса показал отсутствие значимых различий в распределении таких респондентов по предприятиям, то полученные данные уже направляют исследование на поиск личностно-психологических различий. В тоже время проведение процедуры кластерного анализа позволило классифицировать сотрудников по наличию когнитивных искажений, высоте

уровней сформированности определенных когнитивных стилей личности, жизнестойкости, удовлетворённости жизнью, мотивации, типу когнитивной карты и осмысленности жизни на 6 групп, которые имели разное отношение к предприятию.

Очень интересными представляются корреляционные круги характеристик представлений личности о предприятии: первый – когнитивные искажения (особенности мышления), когнитивные стили, жизнестойкость; второй круг – мотивационные установки, удовлетворённость жизнью. С учетом этих корреляционных связей диссертантом была построена программа психологического сопровождения личности работников с различными образами организации.

Теоретическая значимость исследования заключается в определении комплекса личностно-психологических характеристик, формирующих представления личности о предприятии малого бизнеса.

Практическая значимость исследования состоит в создании системы психологического сопровождения персонала предприятий малого бизнеса, направленного на формирование конструктивных представлений о своём предприятии, что позволит психологам своевременно обеспечить помощь сотрудникам.

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.

В целом, работа производит хорошее впечатление. Однако есть вопросы требующие уточнения:

1. Каким образом определялась экспертами успешность предприятия на рынке?

2. Описанные корреляционные круги, характеризующие представления сотрудников об организации, заслуживают отдельного рассмотрения, однако в работе они показаны только в промежуточных выводах.

3. Применима ли предложенная система психологического сопровождения для работы с сотрудниками бюджетных организаций?

Указанные замечания и вопросы не влияют на общее положительное впечатление и не умаляют ценности проведенного исследования.

Диссертация Тищенко Николая Анатольевича «Психологические особенности представлений личности об организации (на примере сотрудников предприятий малого бизнеса)» представляет собой самостоятельную, законченную научно-квалификационную работу; соответствует п. 18 (Мировоззрение и смысло-жизненное самоопределение. Смыслообразование. Смысловая регуляция поведения. Психология смысла. Ценностно-смысловая 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 про-

странстве человека. Ценностные ориентации и жизненные планы личности. Экзистенциальные проблемы и экзистенциальные кризисы человека) паспорта специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).

Диссертационное исследование Н.А. Тищенко полностью удовлетворяет 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).

Отзыв подготовлен официальным оппонентом – **Дмитриевой Мариной Александровной**, кандидатом психологических наук (19.00.07 – педагогическая психология), доцентом, заведующим кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин филиала частного образовательного учреждения высшего образования «Московский университет им. С.Ю. Витте» в г. Ростове-на-Дону. Почтовый адрес: 344013, г. Ростов-на-Дону, ул. Нефёдова, 78  
Телефон: +7 (863) 300-8571, + 7 (863) 300-8572 (тел./факс)  
Официальный сайт: <https://www.muiv.ru/>  
Электронная почта: mdmitrieva@muiv.ru

02 июля 2023 г.

Дмитриева  
Марина Александровна

Подпись Дмитриевой М.А.  
удостоверяю.

Зам. директора по «Уи УР»  
филиала ЧОУВО «Московский  
университет имени С.Ю. Витте»  
в г. Ростове-на-Дону.



М.В. Тошницкий