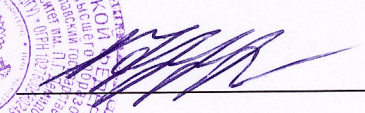
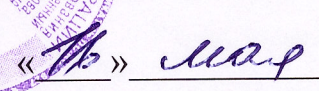


УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе ФГБОУ
ВО «Ярославский государственный
университет им. П.Г. Демидова»
кандидат биологических наук, доцент



 Е.А. Флёрова

«» _____ 2023 г.

О Т З Ы В

ведущей организации

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Ярославский государственный университет**

им. П.Г. Демидова»

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 диссертационного исследования. За последние годы возросло количество организаций малого бизнеса. При этом частота рождения новых предприятий и отмирания старых становится беспрецедентной. Время жизни отдельных организаций малого бизнеса составляет 1-3 года. Причин такого развития событий несколько. Часть из них лежит в области организационной психологии и связана с организационной культурой, удовлетворённостью личности сотрудника трудом, но эти причины являются вторичными по отношению к самой личности сотрудника. Личность сотрудника оставалась за границами рассмотрения, а основной акцент делался на организационную структуру и организационную культуру предприятия.

Удачным ходом диссертанта стало обращение к личности как объекту исследования в данном вопросе и вынесение в качестве предмета исследования — личностно-психологических особенностей сотрудников. Действительно, органи-

зационная культура – это лишь рамки, правила, которые создаются сотрудниками, преломляются в их сознании и в таком интериоризированном виде могут быть приняты или нет как руководство к действию. Акцентирование внимания исследователя на когнитивной сфере личности, включая когнитивные стратегии, смыслы, когнитивные ошибки мышления, значительно повысило актуальность работы.

Научная новизна работы. Диссертантом 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.

Степень достоверности и обоснованности результатов проведенных исследований. Обоснованность и достоверность полученных результатов исследования обеспечивается четкостью методологических оснований, теоретической обоснованностью авторской позиции, всесторонним анализом проблемы, разнообразием используемых методов, адекватных целям и задачам исследования, качественным анализом полученных эмпирических результатов, соотносением теоретических положений и выводов. Надежность полученных данных обеспечивается подбором репрезентативной экспериментальной выборки и методов математической статистики, адекватных гипотезам и задачам исследования.

В первой главе «Методологические подходы к исследованию представлений личности об организации» проанализированы методологические подходы к исследованию представлений личности. Ключевым понятием исследования стало представление как элемент отношения и уровень образа мира личности. Такой подход привнес в исследование элементы научной интриги и позволил

рассматривать образ и имидж как синонимичные понятия. В ходе научно-теоретического анализа соискателем выделены когнитивные характеристики, влияющие на формирование представлений личности о субъекте или объекте, а именно: когнитивные стили, когнитивные схемы, когнитивные искажения (А. Бек, Дж. Келли, У. Найссер, М.А. Холодная, А. Эллис и др.), ценности и смыслы (И.В. Абакумова, А.Г. Асмолов, А.К. Белоусова, Е.А. Проненко, Ю.А. Резниченко). Исследователем отмечено, что различия в представлениях могут быть вызваны спецификой когнитивных процессов личности (М.А. Холодная).

Н.А. Тищенко акцентирует внимание на мотивационных и поведенческих характеристиках личности, в том числе, ее жизнестойкости и удовлетворенности. Все эти характеристики являются ключевыми в формировании представления у сотрудника о своей организации.

Во второй главе «Методология и методические проблемы построения эмпирического исследования представлений об организации у сотрудников предприятий малого бизнеса» разработана теоретическая многоуровневая модель исследования, которая учитывает специфику представлений личности об организации. На первом уровне формируются когнитивные установки об организации, реализуются индивидуальные способы обработки информации, обусловленные имеющимся у личности когнитивным стилем. Способом восприятия действительности выступает когнитивная карта или схема, сформированная у личности. Результатом работы когнитивных процессов становятся смысложизненные ориентации личности, определяющие направленность интересов личности, ее мотивы. Мотивационный уровень характеризуется группой мотивов, определяющих деятельность личности: ориентация на процесс; ориентация на результат; ориентация на альтруизм; ориентация на эгоизм; ориентация на труд; ориентация на деньги; ориентация на свободу; ориентация на власть. Интегральной характеристикой личности является показатель жизнестойкости, оказывающий влияние на выбор стратегии поведения личности. На поведенческом уровне представления об организации формируют отношение сотрудников к предприятию, включающее в себя лояльность и преданность предприятию, удовлетворенность трудом и жизнью в целом, устойчивость к изменениям.

Методы эмпирического исследования обоснованы. Этапы выделены логично. Эмпирическое исследование предполагало два этапа: на первом этапе был подготовлен психодиагностический инструментарий и изучены когнитивные характеристики, определяющие представления персонала предприятий об организации: установки мышления, когнитивный стиль, ценности и смыслы, тип когнитивной карты. На втором этапе исследовался мотивационный уровень представлений личности, особенности организационной культуры и психологического

климата предприятий, участвующих в исследовании, а также был проведен анализ согласованности личных ценностей и смыслов с типом организационной культуры.

Объем и общая характеристика выборки убедительны. В исследовании приняли участие 216 сотрудников в возрасте от 20 до 45 лет, из них 119 мужчин и 97 женщин. Исследование было проведено в реальном пространстве (163 человека) и в виртуальном пространстве (53 человек). Все респонденты – сотрудники предприятий малого бизнеса Республики Крым.

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.

Соискателем по позитивности/негативности представлений о предприятии у персонала 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). Интересным поворотом в исследовании является анализ нетипичных случаев и перераспределение групп. 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.

Интересные результаты получены при анализе описания предприятий респондентами выделенных групп: респонденты первой группы используют только позитивную информацию, интенции «сила, команда, успех, развитие». Имеют высокий и средний уровень лояльности к организации независимо от типа организационной культуры этой организации; респонденты второй группы склонны к дихотомным оценкам в отношении руководителя и организации. Основные интенции – «долг, комфорт, эффективность, перемены». Организационная лояльность высокая; респонденты третьей группы имеют тенденцию негативного отношения к организации и ее руководителей. Основные интенции –

«последний шанс, недостойное окружение, обман, смерть». Организационная лояльность низкая; респонденты четвертой группы имеют негативный образ организации. Контент-анализ сочинений позволил сделать выводы о превалировании негативных тенденций в контенте, продуцируемом респондентами этой группы. Основные интенции – «наказание, неприятие, пустота, безысходность». Организационная лояльность низкая; респонденты пятой группы демонстрирует средние оценки организации и руководителя. Основные интенции, связанные с образом: зона комфорта, норма, не хуже, чем у других, размытость. Показатель организационной толерантности средний; респонденты шестой группы негативно относятся к организации в целом, всем идеям организации. Основные интенции образа предприятия для данной группы: подобие, разобщенность, неопределенность, страх. Организационная лояльность низкая.

В ходе исследования диссертантом было выявлено, что у респондентов из разных групп есть достоверные различия в определении основных маркеров организации: временной горизонт ($\chi^2_{\text{эмп}}=15,2$ при $p = 0,01$), индивидуализм-коллективизм ($\chi^2_{\text{эмп}}=13,3$ при $p = 0,01$), избегание неопределенности ($\chi^2_{\text{эмп}}=14,451$ при $p = 0,01$), маскулинность-феминность ($\chi^2_{\text{эмп}}=18,38$ при $p = 0,01$).

По сути, обнаружено, что сотрудники, имеющие различия в выраженности когнитивных, мотивационных и поведенческих показателей, по-разному, представляют свое место работы. При этом, наиболее позитивный образ предприятия независимо от места работы складывается у респондентов первой и второй группы. Негативный образ предприятия формируется у респондентов третьей, четвертой и шестой групп независимо от места работы.

Оригинальным решением стало установление корреляционных связей между индикаторами, характеризующими представления личности об организации. Полученные данные легли в основу программы психологического сопровождения и изучения динамики отношения персонала к организации под воздействием системы психологического сопровождения. Программа психологического сопровождения базируется на практике когнитивно-поведенческой терапии и предполагает два коррекционных блока – блок когнитивной коррекции и блок коррекции организационной специфики предприятия.

В ходе апробации программы произошли существенные изменения в когнитивной сфере респондентов третьей группы ($G_{\text{эмп.}}=4,;$); снизился уровень выраженности когнитивных искажений до средних и низких у респондентов четвертой группы, что позволило объективно оценивать ситуацию на предприятии ($G_{\text{эмп.}}=2,;$); высокий уровень выраженности когнитивных искажений не был выявлен ни у одного сотрудника пятой группы; отмечены позитивные изменения в

адекватности оценок организации респондентами шестой группы ($G_{\text{эмп.}} = 2$). Выявлено, что внедрение программы дало стойкий положительный эффект указанных групп респондентов.

Теоретическая значимость работы Тищенко Н.А. заключается в том, что полученные результаты теоретического исследования 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 исследования состоит в разработке и апробации опросников когнитивных искажений в организационной деятельности, опроснике определения типа когнитивной карты личности, представлений персонала о предприятии, создании системы психологического сопровождения персонала предприятий малого бизнеса, связанной с представлениями о своем предприятии, что позволит психологам своевременно обеспечить помощь сотрудникам.

Результаты диссертационного исследования могут быть применены психологами в психокоррекционной работе, психологическом консультировании.

Перспективы дальнейшего исследования проблемы предполагают дальнейшие исследования представлений личности сотрудника успешного предприятия малого бизнеса, работающего в интернет-пространстве.

Материалы диссертационного исследования представлены в материалах международных, российских, региональных конференций и научных журналах. Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 8 работах общим авторским объемом 3,45 п.л., из них 6 работ – в журналах, рекомендованных ВАК РФ для публикации материалов кандидатских диссертаций.

Несмотря на безусловные достоинства диссертации, необходимо указать на некоторые вопросы, требующие пояснения:

1. Выбор деятельностного подхода в исследовании, безусловно, оправдан. Однако поставленные задачи решаются не только в рамках психологии деятельности. Может более удачным был бы выбор субъектно-деятельностного подхода как основной методологии?

2. Что имеется в виду под термином «конструктивные представления о предприятии»?

3. Результаты кластерного анализа лучше было бы представить в графической форме, что сделало бы их более воспринимаемыми.

Высказанные замечания не изменяют общую положительную оценку представленной 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. В работе проведено теоретико-методологическое, эмпирическое и экспериментальное исследование проблематики диссертационного исследования, в ходе которого: выявлено, что представления личности об организации являются многоуровневой структурой; определено, что представления об организации у сотрудников зависят от их когнитивных характеристик, а именно: наличия или отсутствия у сотрудников когнитивных искажений, выраженности когнитивного стиля «толерантность к неопределённости»; эмпирически выявлены группы респондентов в зависимости от выраженности у них отдельных когнитивных характеристик – когнитивных искажений, определенных когнитивных стилей, определённого типа когнитивной карты и темпоральных характеристик; существуют достоверные отличия мотивационного профиля у респондентов выделенных групп по шкалам: ориентация на результат, ориентация на альтруизм, ориентация на деньги, ориентация на свободу, ориентация на власть, жизнестойкость; эмпирически выявлены достоверные различия в выборе основных интенций представлений; определено, что на субъективную оценку организации сотрудником оказывает влияние когнитивное искажение мышления, через призму которого эта оценка формируется; вовлеченность и готовность к риску как составляющие жизнестойкости влияют на удовлетворенность коммуникациями в организации, организационную лояльность сотрудника.

Диссертационное исследование Тищенко Николая Анатольевича «Психологические особенности представлений личности об организации (на примере сотрудников предприятий малого бизнеса)» соответствует специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки) и ее паспорту (п. 18. Мировоззрение и смысложизненное самоопределение. Смыслообразование. Смысловая регуляция поведения. Психология смысла. Ценностносмысловая сфера личности; п. 28. Стилиевые 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 удовлетворяет требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842.

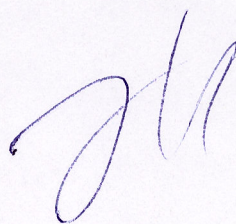
Тищенко Николай Анатольевич заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).

Отзыв подготовлен Карповым Анатолием Викторовичем, доктором психологических наук (19.00.03–психология труда, инженерная психология, эргономика), профессором, член-корреспондентом РАО, заведующим кафедрой психологии труда и организационной психологии, деканом факультета психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова».

Отзыв обсужден и утвержден на заседании кафедры психологии труда и организационной психологии факультета психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» (протокол № 8 от 15.05.2023 г.).

Заведующий кафедрой психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

доктор психологических наук, профессор,
член-корреспондент РАО



А.В. Карпов

15.05.2023 г.

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

Почтовый адрес:

150003, Ярославская область, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14

Телефон: 8(4852) 78-86-05; 73-21-50; 79-77-02; 79-77-94

Официальный сайт: www.uniyar.ac.ru

Электронная почта: rectorat@uniyar.ac.ru

Подпись заверяю:
Заместитель начальника управления
центра кадровой политики
Л.Н. Куфирова

