

УТВЕРЖДАЮ
Начальник
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя



И.А. Калининко

« 14 » февраля 2020 года

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя» на диссертацию Лукиной Анастасии Сергеевны «Структурно-уровневая организация конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя», представленной к защите в диссертационном совете Д 212.263.01 на базе ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика

Диссертационное исследование Лукиной А.С. отражает современные запросы психологии труда в области проведения системных исследований феномена конфликтной компетентности субъекта профессиональной деятельности. Закономерности развития конфликтной компетентности субъекта труда в процессе его профессионализации изучены в современной психологической науке недостаточно глубоко.

Актуальность работы обусловлена определенным противоречием между запросами практики по предупреждению и разрешению конфликтов в профессиональной управленческой деятельности и реальным отсутствием описания и теоретического обоснования закономерностей структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя.

Научная новизна исследования заключается в углублении теоретических представлений о конфликтной компетентности субъектов труда с позиций метасистемного и системогенетического подходов. Необходимо отметить, что в диссертационной работе разработана теоретическая модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности, позволяющая изучать и описывать иерархию ее уровней. В исследовании подтверждено, что качественное функциональное своеобразие проявления

конфликтной компетентности связано с ее субсистемным уровнем. Также впервые установлено, что особенности субсистемного уровня конфликтной компетентности руководителя проявляются в структурной детерминации метакогнитивной, метарегулятивной, метакоммуникативной, метаэмоциональной, процедуральной, мониторинговой, ингибиторной, интеракционной подсистем метакогнитивного потенциала субъекта труда. Автором обоснованы психологические закономерности, лежащие в основе роста степени выраженности конфликтной компетентности руководителя. Эмпирически доказано, что три уровня – общесистемный, субсистемный и компонентный – обладают собственной спецификой и своим собственным содержанием. В диссертационном исследовании были раскрыты и описаны сущностные характеристики и содержательные критерии конфликтной компетентности, проявляющиеся через категории «личность» и «деятельность».

Теоретическая значимость. Диссертационная работа расширяет и углубляет научное понимание структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя и значительно дополняет существующие представления о конфликтной компетентности. Конфликтная компетентность рассматривается как профессионально важное качество руководителя и раскрывается как одна из очень типичных разновидностей особого класса систем со встроенным метасистемным уровнем. Лукиной А.С. предложена модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной деятельности, представленная как иерархия уровней: метасистемного, общесистемного, субсистемного, компонентного, элементного. Проведенное исследование структуры конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной деятельности подтверждает методологический статус и широкие объяснительные возможности метасистемного подхода.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов проведенного исследования в качестве адекватной и конструктивной основы для практической работы психологов, решающих задачи оптимизации производственных отношений в трудовых коллективах. Важно отметить, что знание сущностных свойств и особенностей проявления структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя позволит на более качественном уровне разработать тренинговые программы, направленные на расширение ментальных ресурсов субъекта труда. Результаты исследования могут быть использованы также при разработке мер поддержки и психологического сопровождения руководителей образовательных организаций, а также при оказании индивидуальной психологической помощи и психопрофилактики профессиональных деструкций. Результаты данного исследования потенциально могут быть применены при организации учебного процесса по дисциплинам соответствующей направленности уровней бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, а также в системе дополнительного профессионального образования.

Достоверность и обоснованность научных результатов, полученных в исследовании, определена соблюдением методологических принципов и теоретических основ, положенных в основу изучения структурно-уровневой организации конфликтной компетентности, применением современных экспериментальных процедур и методов математической статистики в соответствии с целями и задачами исследования, а также многоплановым анализом и интерпретацией результатов.

Диссертационное исследование соответствует п. 3 паспорта специальности ВАК 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» в вопросе изучения профессионально ценных свойств (качеств) психики людей по отношению к определенным классам и видам труда: особенности личности, ценностные ориентации, потребности, установки и мотивы; п. 6 – в вопросе изучения теории и методов исследования профессионального мастерства, психологических условий и способов формирования профессионализма работника как совокупности компетенций; п. 15 – в вопросах диагностики профессиональной компетентности и профессионально важных качеств специалистов; п. 19 – в вопросах исследования особенностей совместной деятельности работников в группе, путей оптимизации деятельности (на основе анализа процессов делового общения, согласования и исполнения решений, формирования благоприятного психологического климата в группе); п. 20 – в вопросах управления изменениями; изучения психологических особенностей деятельности работников в организационных системах, обусловленных, в том числе, взаимодействием между руководителями и подчиненными; исследованиями способов конструктивного разрешения конфликтов; психологического обеспечения оптимизации организационных структур в сфере труда; п. 29 – в вопросе консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с управлением человеческими ресурсами.

Структура и содержание работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Во введении обосновывается актуальность темы, анализируется степень ее разработанности; обозначается теоретико-методологическая база исследования; определяется объект, предмет, цель и задачи исследования; формулируются гипотеза и положения, выносимые на защиту; описываются использованные методы; раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость; отражается апробация результатов исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования конфликтной компетентности в психологии труда» осуществлен по материалам отечественной и зарубежной научной литературы теоретико-методологический анализ современного состояния проблемы исследования конфликтной компетентности. Уточнено понятие конфликтной компетентности руководителя. Сделан обоснованный вывод обобщающего плана, согласно которому феномен компетентности в целом, а конфликтной компетентности в частности, построен на основе структурно-уровневого, иерархического

принципа.

Показано, что конфликтная компетентность руководителя является сложной, иерархически организованной, развивающейся системой и может быть описана с опорой на методы метасистемного подхода. Высказано общее предположение, согласно которому конфликтная компетентность в профессиональной деятельности руководителя выступает как регулятор профессиональной деятельности руководителя, как профессионально важное качество, как система со встроенным метасистемным уровнем.

Обоснована необходимость выявления закономерностей структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в виде организованной иерархии уровней: метасистемного, общесистемного, субсистемного, компонентного, элементного.

Во второй главе «Закономерности структурно-уровневой организации конфликтной компетентности: теоретическая модель исследования» освещены подходы к изучению феномена «конфликтная компетентность руководителя» и представлены результаты теоретико-методологического анализа проблемы определения особенностей и закономерностей экзоструктурной ее организации с позиций метасистемного подхода.

Рассмотрена специфика содержания конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя. Выявлены психологические характеристики и содержательные критерии конфликтной компетентности через категории «личность» и «деятельность».

Показано, что структурная организация конфликтной компетентности как профессионально важное качество субъекта труда базируется на уровневом принципе. Показано, что особую роль в общей организации конфликтной компетентности руководителя играет субсистемный уровень. Теоретически обосновано предположение, что данный уровень образован закономерным сочетанием функциональных подсистем метакогнитивного плана. Предложена обобщенная многомерная психологическая модель структурной организации основных подсистем метакогнитивного плана, характеризующих в своей совокупности субсистемный уровень конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя. Представлена теоретическая модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности.

В третьей главе «Эмпирическое исследование структурно-уровневой организации конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной деятельности» представлены результаты эмпирического исследования структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя. Представлен верификационный план, стратегия и программа эмпирического исследования. Определены методические средства исследования. Осуществлен выбор психодиагностического инструментария и методов статистической обработки. Представлены результаты, позволяющие установить эмпирико-феноменологические характеристики и уровеньный состав конфликтной

компетентности субъектов труда (на примере руководителя образовательной организации). Описаны сущностные свойства и особенности функционального содержания подсистем конфликтной компетентности, выявлены взаимосвязи состава структурно-функциональных компонент конфликтной компетентности на субсистемном уровне ее организации, охарактеризованы закономерные отношения выраженности ведущего типа реагирования в конфликтной ситуации и подсистем метакогнитивного потенциала, а также определены специфические особенности общесистемного уровня структурной организации конфликтной компетентности. Даны методические рекомендации разработки программ развития конфликтной компетентности руководителя в процессе его профессионализации, обоснованно представлена схема метакогнитивного обучения.

В **заключении** отмечается, что основным итогом диссертационного исследования является получение комплекса материалов теоретико-методологического и эмпирико-экспериментального плана, создающего основы для более глубокого исследования профессионально важных качеств как интегральных регуляторов профессиональной деятельности. Автором были сформулированы, развиты и верифицированы материалами эмпирического исследования целостные, обобщающие представления о структурно-уровневой организации конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной деятельности, что нашло свое отражение в **выводах**.

В частности, показано, что особенности и закономерности субсистемного уровня конфликтной компетентности находят отражение в структурной детерминации подсистем метакогнитивного потенциала личности. Так для руководителей с разной степенью развития конфликтной компетентности характерна дифференциация подсистем метакогнитивного потенциала. Базовыми для руководителей с низкой степенью развития конфликтной компетентности являются следующие подсистемы: интеракционная, метаэмоциональная, метакоммуникативная. Базовыми подсистемами по отношению к группе руководителей с высокой степенью развития конфликтной компетентности являются подсистемы: метаэмоциональная, интеракционная, метарегулятивная. Обращает на себя внимание то, что для руководителей со средней степенью развития конфликтной компетентности базовыми являются все восемь подсистем метакогнитивного потенциала личности и именно поэтому, наибольший уровень структурной организации основных подсистем конфликтной компетентности имеет место на среднем уровне развития общей степени ее выраженности. Общий уровень конфликтной компетентности может при его наиболее высоких значениях ингибировать эффективность деятельности. Доказано, что с ростом степени выраженности конфликтной компетентности увеличивается степень интегрированности структуры исследуемых подсистем, а степень дивергентности уменьшается. При переходе от средних значений конфликтной компетентности к высоким значениям в ее структуре интегрирующие тенденции начинают преобладать над дифференцирующими.

Содержание конфликтной компетентности руководителя на общесистемном уровне организации, не редуцируемо к рядоположенной сумме исследуемых подсистем. Обоснована качественная специфичность и самостоятельность собственных статусов субсистемного и общесистемного уровней в общей структурно-уровневой организации конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной деятельности. Эмпирически подтверждено и теоретически обосновано, что содержание субсистемного уровня организации конфликтной компетентности не может быть сведено, редуцировано к аддитивной совокупности отдельных предикторов компонентного уровня организации конфликтной компетентности. Автором выделены базовые качества, присущие руководителям образовательных организаций и функционально способствующие разрешению конфликтных и проблемных управленческих ситуаций, которые отражают содержание функциональных подсистем в структуре конфликтной компетентности.

Авторская позиция в диссертации изложена четко и ясно, с опорой на результаты квалифицированного системного анализа и обобщения имеющихся междисциплинарных наработок по проблеме исследования. Автореферат диссертации Лукиной А.С. в полной мере отражает основное содержание проделанной работы. Основные положения диссертационной работы отражены в 10 публикациях, выполненных лично автором и в соавторстве, в том числе в 5 научных статьях, опубликованных в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Отмечая высокий научно-теоретический уровень диссертационного исследования, его практическую значимость, полагаем целесообразным **высказать ряд замечаний**, которые, в целом, имеют дискуссионный характер.

1. Автор аргументировано показывает, что психологический анализ управленческой деятельности позволяет определить состав и содержание субсистемного уровня конфликтной компетентности через подсистемы метакогнитивного потенциала. Требуется уточнения, как данные подсистемы связаны с рассматриваемыми автором категориями, характеризующими конфликтную компетентность в профессиональной деятельности руководителя.

2. В диссертационном исследовании было эмпирически доказано, что три уровня – общесистемный, субсистемный и компонентный – обладают собственной спецификой и своим собственным содержанием. Данное положение было доказано с применением статистических методов по отношению к метакогнитивной и метарегулятивной подсистемами, а также относительно факторов «когнитивный компонент конфликтной компетентности» и метакогнитивная подсистема, «регулятивный компонент конфликтной компетентности» и метарегулятивная подсистема. При этом возникает вопрос, почему автор ограничился рассмотрением именно этих подсистем и компонентов конфликтной компетентности.

3. Требуется уточнения позиция автора исследования структурно-

уровневой организации именно конфликтной компетентности, а не конфликтологической в профессиональной деятельности руководителя.

4. Возможно было бы объединить новизну и научные результаты, полученные лично автором. По сути это одно и то же.

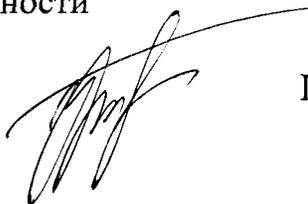
5. В объекте исследования целесообразнее было бы указать вместо объекта труда – руководители, так как по сути именно им посвящено в целом диссертационное исследование.

Вместе с тем, высказанные замечания не снижают общую высокую оценку представленной диссертационной работы.

Диссертационная работа отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней (утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24.09.2013), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор, Лукина Анастасия Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Отзыв подготовлен старшим преподавателем кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя кандидатом психологических наук Ефимкиной Надеждой Владимировной и обсужден на заседании кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя 30 января 2020 года (протокол № 7).

Начальник кафедры
юридической психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
доктор психологических наук,
профессор



Цветков Вячеслав Лазаревич

117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д.12.

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя»

Тел.: +7 (499) 789-67-26 , e-mail: support_mosu@mvd.ru