

**Заключение диссертационного совета 24.2.411.01, созданного на базе
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Тверской государственный университет»
Министерства науки и высшего образования РФ, по диссертации на
соискание ученой степени кандидата наук**

Аттестационное дело № _____
Решение диссертационного совета от 09.09.2025 г. № 23

О присуждении Григоряну Арсену Рафиковичу, гражданство РФ, ученой степени кандидата психологических наук.

Диссертация «Управленческий потенциал профессионального становления субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений организации (на примере ГУ МЧС России по Тверской области)» по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика принята к защите 20.05.2025 г. (протокол заседания №18) диссертационным советом 24.2.411.01, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный университет» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 170100, г. Тверь, ул. Желябова, д.33. Приказ о создании диссертационного совета №105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель Григорян Арсен Рафикович, «02» июля 1969 года рождения.

В 1991 г. Григорян А.Р. окончил Костромское высшее военное командное училище химической защиты по специальности «Командная тактическая химических войск». В 2001 г. Григорян А.Р. окончил Дальневосточный государственный технический университет по специальности «Юриспруденция». В 2002 г. Григорян А.Р. окончил Академию гражданской защиты МЧС России по специальности «Военное и административное управление». В 2017 г. окончил аспирантуру ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» по специальности 19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика.

Работает начальником Главного управления МЧС России по Тверской области.

Диссертация выполнена на кафедре «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» Министерства науки и высшего образования РФ.

Научный руководитель — доктор психологических наук, доцент Филиппченкова Светлана Игоревна, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», профессор кафедры психологии, истории и философии.

Официальные оппоненты:

Котовская Светлана Владимировна, доктор психологических наук, доцент, ФГБОУ ИВО «Российский государственный университет социальных технологий», кафедра психологии и педагогики, заведующий кафедрой;

Антоновский Александр Викторович, кандидат психологических наук, доцент, «Научно-исследовательский институт информационных технологий Федеральной службы исполнения наказаний», отделение планирования и контроля научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, главный научный сотрудник — дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация АНО ВО «Российский новый университет», г. Москва, в своем положительном отзыве, подписанном кандидатом психологических наук, доцентом Эльвирой Валерьевной Лихачевой и утвержденным проректором по научно-методической работе АНО ВО «Российский новый университет», кандидатом технических наук, доцентом Юрием Михайловичем Боровиным, указала, что диссертационное исследование А.Р. Григоряна является самостоятельным, завершенным научным исследованием, выполненным на высоком научном и методическом уровне, отличающимся актуальностью, научной и практической значимостью полученных результатов, их соответствием существующим требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки). Границы обозначенной предметной области четко выдержаны, выводы достаточно обоснованы. Публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации. Автореферат соответствует тексту диссертации.

Диссертация Григоряна А.Р. соответствует Паспорту научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки), соответствует критериям, содержащимся в пунктах 9-14, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842 (в действующей редакции), и специальности в соответствии с Номенклатурой специальности научных работников, а ее автор Арсен Рафикович Григорян достоин присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки).

Соискатель имеет 15 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 15 работ, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 8 работ. Наиболее значимыми являются следующие работы:

1. Григорян А.Р. Исследование индивидуально-психологических особенностей у руководителей регионального управления МЧС (на примере Тверской области) / А.Р. Григорян // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия: «Гуманитарные науки». Ярославль, 2016. № 1. – С. 121-124.

2. Григорян А.Р. Сравнительное исследование детерминант принятия решений в зависимости от должностного статуса у сотрудников регионального управления МЧС (на примере Тверской области) / А.Р. Григорян, О.В. Андреева // Вестник Тверского государственного университета. Серия: «Педагогика и психология». Тверь, 2016. № 1. – С. 170-177.

3. Григорян А.Р. Сравнительное исследование личностных особенностей в зависимости от профессионального опыта у сотрудников территориального управления МЧС (на примере Тверской области) / А.Р. Григорян, О.В. Захарова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: «Педагогика и психология». Тверь, 2016. № 3 – С. 213-220.

4. Григорян А.Р. Исследование локуса контроля и уровня сформированности профессионального выгорания у сотрудников регионального управления МЧС / А.Р. Григорян, О.В. Захарова, С.И. Филиппченкова // Вестник Тверского

государственного университета. Серия: «Педагогика и психология». Тверь, 2019. № 2 – С. 213-220.

5. Григорян А.Р. Исследование профессиональных качеств, составляющих управленческий потенциал руководителя МЧС как субъекта труда / А.Р. Григорян // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования), Калининград, 2020. №3 (53). – С. 215-219.

6. Григорян А.Р. Управленческий потенциал руководителя организации как субъекта труда (на примере МЧС по Тверской области) / А.Р. Григорян, С.И. Филиппченкова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: «Педагогика и психология». Тверь, 2020. № 2 (51). – С. 12-17.

7. Григорян А.Р. Психологическое сопровождение деятельности руководителей МЧС, направленное на формирование управленческого потенциала / А.Р. Григорян // Вестник Тверского государственного университета. Серия: «Педагогика и психология». Тверь, 2023. № 2 (63) – С. 48-56.

8. Григорян А.Р. Психодиагностическое исследование индивидуально-психологических особенностей руководителей разноуровневых подразделений регионального МЧС/ А.Р. Григорян // Вестник Тверского государственного университета. Серия: «Педагогика и психология». Тверь, 2025. №1 – С. 44-52.

Результаты диссертационной работы полностью отражены в опубликованных работах. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

На диссертацию и автореферат поступили положительные отзывы:

подписанный Сорокоумовой Светланой Николаевной, доктором психологических наук, профессором, членом-корреспондентом Российской академии образования, главным научным сотрудником отдела разработки методологий социальной, психологической, воспитательной и педагогической работы с осужденными центра исследования проблем исполнения уголовных наказаний и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, Федерального казенного учреждения «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний», замечаний не содержит;

подписанный Мироновой Татьяной Ивановной доктором психологических наук, профессором кафедры педагогики и акмеологии личности ФГБУ ВО «Костромской государственный университет», замечаний не содержит;

подписанный Федотовым Сергеем Николаевичем, доктором психологических наук, профессором кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя», содержит замечание о том, что в автореферате диссертации не приведено подробное описание занятий и программы психологического тренинга;

подписанный Лебедевой Татьяной Павловной, кандидатом психологических наук, доцентом кафедры правовой и гуманитарной подготовки Тверского филиала Московского Университета МВД России им. В.Я. Кикотя содержит следующие пожелания и замечания: в ходе теоретического анализа изучались ли автором психограммы, разработанные в отношении среднего и старшего начальствующего состава МВД России? Каким образом формировалась выборка сотрудников, участвующих в исследовании? В ходе диссертационного исследования автор недостаточно уделит внимание проблеме исследования профессиональных деформаций личности, возникающих в процессе деятельности руководителя;

подписанный Некрасовой Анной Анатольевной, кандидатом психологических наук, доцентом, преподавателем кафедры психологических и гуманитарных наук Тверского института (филиала) АНО ВО Московский гуманитарно-экономический университет содержит замечание о том, что недостаток внимания автора к профессиональным деформациям личности, образовавшимся у руководителя в процессе его деятельности, делает работу неполной;

подписанный Котовской Светланой Владимировной доктором психологических наук, доцентом, заведующим кафедрой педагогики и психологии ФГБОУ ИВО «Российский государственный университет социальных технологий» содержит следующие пожелания и замечания. Автор указывает (стр.7), что «Налицо необходимость разработки адекватных управленческой деятельности моделей профессионалов-руководителей ГУ МЧС и создания

психограмм руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, обладающей высокой прогностической валидностью», однако в эмпирической части диссертационного исследования не представлено доказательство психограмм руководителей среднего, старшего и высшего звена со статистическим подтверждением обозначенных ПВК именно для руководителей. В параграфе 2.2 не представлена психологическая структура деятельности руководителей. Автор ограничился описанием трудовых задач и функциональных обязанностей офицеров-управленцев. В связи с этим остается открытым вопрос о содержании творческого аспекта деятельности, что делает недостаточно обоснованным среди профессионально важных качеств руководителей ГУ МЧС указывать творческий потенциал. В параграфе 2.2.3 с 102-105 представлена информация по осуществлению психологического сопровождения профессиональной деятельности руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, проведения мониторинга действующих руководителей, диагностики кадрового резерва и проведения профессионального отбора на руководящие должности в системе МЧС нами предлагается комплекс психодиагностических методик, необходимых для конструирования индивидуального психологического портрета и оценки руководителей среднего, старшего и высшего уровней по соответствию критериям профессиональной пригодности, успешности и эффективности управленческой деятельности, и таким образом, для выявления управленческого потенциала субъектов труда как руководителей ГУ МЧС. Данная информация представлена в Таблице 2, Таблице 3 и Таблице 4.», которая не нашла своего отражения в полном объеме в эмпирической части диссертационного исследования. Требуется пояснение выбора диагностического инструментария (стр.110) из предложенных в табл.3. Параграф 3.2 посвящен дескриптивной статистике обобщенной группы руководителей ГУ МЧС с указанием ПВК, лежащих в основе формирования управленческого потенциала руководителей среднего, старшего и высшего уровней ГУ МЧС. Возникает вопрос о количественном и качественном анализе обозначенных ПВК именно руководителей, как эти характеристики соотносятся с качествами иных сотрудников ГУ МЧС? Есть ли половые, возрастные и др. особенности, как связан стаж профессиональной деятельности с установленными ПВК? В параграфе 3.3. представлено описание корреляционных связей между

различными элементами личностных подструктур. Однако отсутствует психологическая интерпретация выявленных взаимосвязей, что затрудняет определение механизмов и закономерностей формирования управленческого потенциала руководителей. В диссертационном исследовании не представлены доказательства динамики управленческого потенциала руководителей, происходящей вне психологического воздействия. Поэтому возникают вопросы: существуют ли изменения доминирующих профессионально важных качеств офицеров руководителей без психологического вмешательства? Есть такие изменения наблюдаются, то каково отличие изменяющихся структур от выявленных? Видится, что вопрос о закономерностях и детерминантах формирования управленческого потенциала может быть решен при применении факторного анализа;

подписанный Антоновским Александром Викторовичем кандидатом психологических наук, доцентом, главным научным сотрудником отделения планирования и контроля научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ отдела планирования и контроля научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, финансово-экономической работы и государственных закупок административно-управленческого персонала ФКУ «Научно-исследовательский институт информационных технологий ФСИН» содержит следующие пожелания и замечания. На стр. 9 не обозначена общая гипотеза исследования, приводятся две гипотезы. Возникает вопрос: какая из двух гипотез общая, а какая частная? Это гипотезы теоретические или эмпирические? Также возникает вопрос, что соискатель защищает в третьем положении, если в актуальности исследования и в теоретическом обзоре уже обозначено следующее понятие управленческого потенциала? Обращают на себя внимание этапы организации исследования – 2014-2024 года. В связи с чем исследование управленческого потенциала профессионального становления субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений организации длилось такое продолжительное время, хотя эмпирический этап обозначен в диссертации с 2017 по 2019 год? Почему автор решил сделать основной акцент в списке литературы и, соответственно, в теоретическом обзоре на учебных пособиях по психологии управления, менеджменту и монографиях по психологии труда, а не на научных

источниках по проблеме исследования профессиональной деятельности сотрудников МЧС России. В приложении к диссертации отсутствует матрица исходных данных по показателям психодиагностических методик, а представлены только некоторые импортированные данные (описательные статистики, корреляции) из программы «SPSS». Обращает на себя внимание несоответствие шрифтов и интервалов при оформлении приложений. В параграфе 3.3 автор описывает взаимосвязи профессионально-личностных характеристик (стр. 134-139). Отсутствует их интерпретация применительно к специфике служебной деятельности руководителей МЧС России. Описание структурограммы занимает только один абзац научной работы (стр.141). Целесообразно было бы представить в диссертационной работе более подробную программу проведенного психологического тренинга. Автором не обосновано, почему при реализации психологического тренинга был использован критерий Мана-Уитни.

Все отзывы на автореферат положительные. В них делается акцент на актуальности темы исследования, новизне полученных данных и значимости результатов. Отмечается, что содержащиеся в отзывах замечания и пожелания не влияют на общее положительное впечатление от диссертационного исследования и высокую оценку работы, не снижают научной и практической значимости защищаемой диссертации. Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается соответствием области их научных интересов профилю представленной на защиту диссертации, тем, что официальные оппоненты и работники ведущей организации являются известными специалистами по изучаемой проблематике и имеют большое число публикаций по теме диссертации, что дает возможность объективно определить значимость представленной исследовательской работы.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана программа психологического тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС,

предложена авторская психограмма для руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, которая может быть использована в профессиональной

практике отбора на руководящие должности и аттестацию руководителей в системе МЧС России,

доказана эффективность применения программы тренинга по развитию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС,

введены понятия психологических моделей управленческого потенциала эффективных профессионалов-руководителей ГУ МЧС среднего, старшего и высшего уровней.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано, что параметры ведущих профессионально важных качеств, входящих в структуру управленческого потенциала профессионального становления субъектов труда как руководителей ГУ МЧС становятся выше после проведения тренинга по развитию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС,

применительно к проблематике диссертации эффективно использованы общенаучные теоретические методы, эмпирические методы психологического исследования, тестирование, статистические и математические методы обработки полученных данных,

изложены доказательства успешности предлагаемой программы тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области, направленного на развитие ведущих профессионально важных качеств, таких как готовность к риску, коммуникативные и организаторские, лидерские способности, стабильный психоэмоциональный статус и моральная нормативность,

раскрыты психологические особенности профессионального становления субъектов труда как руководителей среднего, старшего и высшего уровней организации, направленные на формирование управленческого потенциала,

изучены теоретико-методологические основы понимания управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разных уровней организации,

проведена значимая с точки зрения психологии труда коррективная смысловой характеристики профессионально важных качеств руководителей

среднего, старшего и высшего уровней ГУ МЧС с учетом включения новых профессионально важных качеств.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработана и внедрена программа психологического тренинга по развитию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей среднего, старшего и высшего уровней ГУ МЧС, эффективность которого подтверждена результатами апробации в рамках научного исследования, а также успешным внедрением в деятельность психологической службы ГУ МЧС, что подтверждается справками о внедрении,

разработана психограмма руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, которая может быть использована в профессиональной практике отбора на руководящие должности и в процессе аттестации руководителей среднего, старшего и высшего звена управления в системе МЧС России,

определены основные положения диссертационного исследования для использования в учебно-воспитательном процессе преподавания ряда психологических дисциплин в университетах при подготовке студентов-психологов,

созданы психологические модели управленческого потенциала руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, которые включают в себя конструктивные составляющие: интеллектуально-мнестический блок, эмоционально-личностный блок и мотивационно-волевой блок, а также блок, названный как система психологического сопровождения руководителей,

представлены практические рекомендации по развитию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС,

определены перспективы дальнейшего практического использования результатов исследования, а также основные направления работы психологической службы ГУ МЧС с руководителями среднего, старшего и высшего уровней.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

для экспериментальных работ полученные автором результаты обеспечены высоким уровнем подготовки и полнотой эмпирической базы исследования, использованием статистических и математических методов обработки данных, а также публикациями в рецензируемых изданиях, участием в научных конференциях,

теория исследовательской работы основана на известных фундаментальных теоретических разработках специалистов в области психологии труда по проблемам исследования управленческого потенциала руководителей разноуровневых подразделений организации; научном обосновании психологических особенностей управленческой деятельности представителей профессий; методологических концепциях современной психологии труда по изучению профессиональной деятельности субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений организации; на тщательном анализе имеющихся стратегий развития управленческого потенциала профессионального становления субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений организации и согласуется с опубликованными экспериментальными данными по теме исследования,

идея базируется на анализе научной проблемы особенностей управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС и профессионально важных качеств с целью построения психологических моделей профессионалов – руководителей разных уровней,

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, которые позволяют количественно обосновать результативность констатирующего и формирующего эксперимента.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии автора во всех этапах проведения исследования, разработке психогаммы для руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, психологических моделей управленческого потенциала эффективных профессионалов – руководителей ГУ МЧС среднего, старшего и высшего уровней, а также программы психологического тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда – руководителей разноуровневых подразделений ГУ

МЧС, получению и обработке эмпирических данных, в апробации результатов исследования, в подготовке научных статей и публикаций в рецензируемых изданиях, внедрении в практическую деятельность программы тренинга по формированию управленческого потенциала руководителей. Всего по теме исследования опубликовано 15 работ, в том числе – 8 в журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Результаты исследования представлялись научному сообществу на международных и всероссийских конференциях.

В ходе защиты диссертации не было высказано критических замечаний.

На заседании 09 сентября 2025 года диссертационный совет 24.2.411.01 принял решение: за выполнение научных задач, заключающихся в построении релевантных управленческой деятельности психологических моделей профессионалов руководителей ГУ МЧС среднего старшего и высшего уровней; создание и обоснование психограммы субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС; научное обоснование и экспериментальная проверка программы тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, имеющих значение для развития психологии труда, инженерной психологии, когнитивной эргономики, присудить Григоряну А.Р. ученую степень кандидата психологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 11 человек, из них 5 докторов наук (по специальности рассматриваемой диссертации), участвовавших в заседании, из 14 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены в разовую защиту 0 человек, проголосовали: за – 11, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель диссертационного совета
доктор психологических наук, профессор

Т.А. Жалагина

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор педагогических наук, доцент

Е.В. Астапенко

«09» сентября 2025 г.