

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора психологических наук, доцента, заведующего кафедрой педагогики и психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Российский государственный университет социальных технологий»

Котовской Светланы Владимировны

о диссертации Григоряна Арсена Рафиковича «Управленческий потенциал профессионального становления субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений организации (на примере ГУ МЧС России по Тверской области)», представленной на соискание ученой степени кандидата наук по специальности 5.3.3– Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

Актуальность темы исследования продиктована необходимостью развития управленческого потенциала руководителей высшего, старшего и среднего звена в современных условиях, насыщенных ситуациями повышенного риска и многозадачности, характеризующимися перманентно нарастающим расширением и усложнением возникающих задач и требующим развитости специфического набора способностей. Формирование управленческого потенциала руководителя и разработка адекватной современным реалиям психологической модели эффективного специалиста, переосмысление личностных, управленческих, профессиональных усилий с созданием модели безопасности трудовой деятельности является актуальной задачей психологии труда. Изучение особенностей управленческого потенциала руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области, их ПВК, построение психологической модели профессионалов-руководителей представляется значимым для проведения профессионально-психологического отбора и принятия кадровых решений.

Научная новизна результатов и выводов диссертационного исследования. В диссертационном исследовании установлены особенности профессиональной деятельности и формирования управленческого потенциала субъектов труда как руководителей среднего, старшего и высшего уровней ГУ МЧС России по Тверской области. В ходе работы проведен профессиографический анализ трудовой деятельности руководителей ГУ МЧС

России по Тверской области с целью выявления их качественных различий при принятии управленческих решений, описаны психологические особенности ПВК как составляющие управленческого потенциала руководителей среднего, старшего и высшего уровней. Разработана и внедрена авторская программа тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области на основе релевантных управленческой деятельности психологических моделей профессионалов-руководителей ГУ МЧС России по Тверской области среднего, старшего и высшего уровней.

Теоретическая значимость исследования определяется, прежде всего, тем, что выявленные доминирующие профессионально важные качества и созданная автором психограмма легли в основу модели эффективных профессионалов-руководителей старшего, среднего и высшего уровней ГУ МЧС России по Тверской области.

Практическая значимость результатов исследования состоит в представлении авторской программы тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области.

Общая характеристика диссертационной работы. Структура диссертации представлена введением, тремя главами (теоретический обзор, организация и методы исследования, анализ и обсуждение результатов), заключением; списком используемой литературы из 181 наименований (из них 4 на иностранном языке). Текст диссертации содержит 15 таблиц, 11 рисунков и 3 приложения, в том числе Программа психологического тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области.

Введение четко структурировано и отражает все характерные для данного раздела пункты. Особенно хочется отметить полноту анализа степени разработанности проблемы, отражающего комплекс современных подходов к изучению управленческого потенциала.

В первой главе работы **«Теоретико-методологические основания исследования управленческого потенциала субъектов труда как**

руководителей разноуровневых подразделений организации», кроме теоретического обзора и анализа концепта управленческий потенциал, освещаются вопросы профессионального становления субъекта труда, ПВК руководителей разноуровневых подразделений. Исследование управленческого потенциала базируется на профессионально-ориентированном подходе, где делается акцент на изучение психологических возможностей и ресурсов субъектов труда как руководителей, на всю совокупность значимых психологических факторов эффективности управленческой деятельности руководителя.

Во второй главе **«Психологические особенности управленческой деятельности представителей профессий риска – сотрудников ГУ МЧС России по Тверской области»** раскрываются особенности формирования управленческого потенциала руководителей ГУ МЧС России (на примере Тверской области) разного профессионального уровня, дается анализ особенностей профессиональной деятельности субъектов труда в ГУ МЧС России по Тверской области и анализируется кадровый управленческий потенциал. Предлагается психологическая модель управленческого потенциала эффективных профессионалов-руководителей: структурные профессионально важные качества субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по примеру Тверской области, критерии наличия/отсутствия ПВК руководителя разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области и комплекс психодиагностических методик для выявления интеллектуально-мнестического, эмоционально-личностного и мотивационно-волевого блоков ПВК. На основе проведенного психологического анализа профессиональной деятельности субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области предлагается авторская психограмма руководителей среднего, старшего и высшего уровней ГУ МЧС России по Тверской области.

В третьей главе **«Эмпирическое исследование формирования управленческого потенциала руководителей ГУ МЧС России по Тверской области»** приводятся цель, задачи и гипотезы эмпирического исследования, описывается база, процедура, этапы исследования,

обосновываются психодиагностические методики и методы статистического анализа данных. В исследовании приняли участие аттестованные сотрудники среднего и старшего начальствующего состава ГУ МЧС России по Тверской области в количестве 90 человек, в возрасте от 23 до 47 лет, средний стаж службы 15,3 года. В результате работы установлено, что испытуемые демонстрируют уровень рефлексивности в пределах средних значений, высокий уровень рациональности, средние показатели творческого потенциала. Диагностика индивидуальных особенностей мышления у руководителей позволила выявить предпочитаемые стили мышления: аналитический и идеалистический.

Автором представляются статистически значимые результаты реализации Программы психологического тренинга по формированию управленческого потенциала субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС, свидетельствующие об ее эффективности.

В **заключении** резюмируются итоги проведенного исследования, констатируется факт достижения поставленных задач и подтверждения выдвинутых гипотез. Подчеркивается, что профессиографический анализ трудовой деятельности и составление психограммы руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области позволил раскрыть ПВК руководителей: психологическая устойчивость, готовность к риску, рациональность, интеллектуальный потенциал, уровень субъективного контроля, ассертивность, проактивность и высокая самооценка.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивались теоретико-методологической проработанностью проблемы, репрезентативным объемом выборки.

Содержание автореферата полностью отражает содержание диссертации. По теме диссертационного исследования автором опубликовано 15 работ, из которых 9 – в ведущих научных рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Хочется отметить достаточную апробацию результатов исследования, их представления на конференциях различного уровня и статуса.

При общей положительной оценке работы возникла необходимость сформулировать некоторые уточняющие замечания:

1. Автор указывает (с.7), что «Налицо необходимость разработки адекватных управленческой деятельности моделей профессионалов-руководителей ГУ МЧС России по Тверской области и создания психограмм руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области, 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.
2. В параграфе 2.2 «Особенности профессиональной деятельности субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области на основе профессиограммы и психограммы» 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 России по Тверской области указывать творческий потенциал.
3. В параграфе 2.2.3 с.102-105 представлена информация по осуществлению «психологического сопровождения профессиональной деятельности руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области, 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 России по Тверской области. 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.

4. Параграф 3.2 «Психологическая модель управленческого потенциала профессионалов-руководителей ГУ МЧС России по Тверской области» посвящен дескриптивной статистике обобщенной группы руководителей ГУ МЧС России по Тверской области с указанием ПВК, лежащих в основе формирования управленческого потенциала руководителей среднего старшего и высшего уровней ГУ МЧС России по Тверской области. Возникает вопрос о количественном и качественном анализе обозначенных ПВК именно для руководителей, как эти характеристики соотносятся с качествами иных сотрудников ГУ МЧС России по Тверской области? Есть ли половые, возрастные и др. особенности, как связан стаж профессиональной деятельности с установленными ПВК?
5. В параграфе 3.3. «Структурограмма профессионально-личностного потенциала руководителей разноуровневых подразделений ГУ МЧС России по Тверской области» 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.
6. 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? Если 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.

Заключение. Диссертационная работа «Управленческий потенциал профессионального становления субъектов труда как руководителей разноуровневых подразделений организации (на примере ГУ МЧС России по Тверской области)» является самостоятельной научно-квалификационной работой, в которой решена значимая научная задача. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика и требованиям п. 9 и 10 «Положения о присуждении ученых степеней» (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 в редакции от 11.09.2021 г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Григорян Арсен Рафикович заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

Официальный оппонент:

Котовская Светлана Владимировна,
заведующий кафедрой педагогики и психологии
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
инклюзивного высшего образования
«Российский государственный университет
социальных технологий»»,
доктор психологических наук, доцент

Котовская С.В.

18 июня 2025 года

Сведения об официальном оппоненте:

Фамилия имя отчество: Котовская Светлана Владимировна

Должность: заведующий кафедрой педагогики и психологии, доцент

Организация: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение инклюзивного высшего образования «Российский государственный университет социальных технологий»

Адрес организации: 107150, Москва, ул. Лосиноостровская, д. 49

Сайт организации: <https://rgust.ru>

E-mail: info@rgust.ru

Телефон: +7 (499)160-22-06

Подпись Котовской Светланы Владимировны заверяю

Проректор по образовательной деятельности



Е.В. Богдалова