

Отзыв
на автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук Осеева Александра Александровича
на тему «Личностные качества руководителя как фактор повышения
эффективности управления организации в современной России.
Социологический анализ. (Кадровый аспект)» по специальности
22.00.03- «Экономическая социология и демография»

Представленная диссертационная работа является весьма актуальным научным исследованием, посвященным изучению особенностей личностных качеств современных эффективных руководителей в различных отраслях экономики и сферах жизнедеятельности общества и разработке путей и методов повышения эффективности управления организации на основе совершенствования методов подбора, отбора и оценки кадров.

Актуальность диссертационного исследования обусловлена необходимостью ускорения темпов экономического роста России и активного использования внутренних факторов повышения эффективности управления организацией (производственная ситуация, психологический климат, производственные конфликты и пр.) среди которых особую роль играют черты личности руководителя – субъективная составляющая организационного управления. Актуальность диссертационного исследования обусловлена и необходимостью решения насущной гносеологической проблемы теоретического обоснования, исследования и выявления «наиболее важных личностных качеств эффективного руководителя», которые в работах Аристотеля, А.Файоля, Б.Ю.Сербиновского и других авторов имели преимущественно описательный характер.

Поэтому, одной из безусловных научных ценностей диссертационного исследования А.А.Осеева нужно считать предложенную автором методику, позволяющую выявить и измерить, верифицировать наиболее важные личностные качества эффективного руководителя. К ним относятся: доминантность (Р.Л. Кричевский, В.П. Пугачев), упрямство (А. Файоль), готовность брать на себя ответственность измеряется в методике Р.Кэттелла как факторы Е (доминантность) и G (высокие моральные нормы), соответственно. Эмоциональная уравновешенность (Р.Л. Кричевский, В.П. Пугачев) в методике Р. Кэттелла выявляются факторами: С, О, Q4. Высокое значение фактора С (эмоциональная стабильность, умение отсрочить потребности), низкие значения факторов О (низкая тревожность) и Q4 (низкая возбудимость, нервная напряженность).

Новизна и теоретическое значение диссертационного исследования состоит еще и в том, что А.А.Осеевым предложен оригинальный способ оценки и измерения выделенных М.Вебером типов социального действия: целерационального, ценностно-рационального и аффективного, используя методику многофакторного исследования личностных качеств Р. Кэттелла.

Автором показано, что проведение исследований мотивационной структуры личности руководителя на основе концепции социального действия М.Вебера расширяет возможности ее прикладного использования для решения практических задач выявления профессионально важных личностных качеств руководителей различных сфер жизнедеятельности общества, включая руководителей промышленных предприятий, сферы безопасности, которых, как показали исследования, отличает высокая ответственность, а их черты соответствуют ценностно-рациональной модели поведения.

Другой научной ценностью и новизной диссертационного исследования А.А.Осеева можно считать разработку комплексной методики исследования личностных качеств современных руководителей, которая, в зависимости от задач исследования, включает в себя ряд последовательных этапов и процедур.

1. Проведение социологических опросов работников организации с целью выявления отношения подчиненных к личностным качествам их руководителей, на основе авторской анкеты, включающей в качестве переменных структуру наиболее важных личностных качеств эффективного руководителей, выделенных Р.Л. Кричевским и В.П. Пугачевым. Использование анкеты позволило автору выявить отличия в требованиях к личностным качествам руководителей со стороны мужчин и женщин. Мужчины ценят в руководителе, прежде всего, «ответственность и надежность в отношении с подчиненными и клиентами», для женщин важна эмоциональная составляющая личностных качеств руководителя — «самообладание, эмоциональная уравновешенность», «общительность, умение работать с людьми», что имеет важное практическое значение.

2. Использование методики идеальной модели личностных качеств эффективных руководителей, разработанной социологами МГУ, которая вполне соотносится с теоретической моделью личностных качеств эффективных руководителей, выделенных учеными Р.Л.Кричевским и В.П.Пугачевым. Исследования показали, что идеальная модель социологов МГУ и может с успехом применяться для углубленного анализа особенностей структуры профессионально важных личностных качеств руководителей в различных сферах жизнедеятельности общества.

3. Для разработки профессиограмм необходимо применение метод проф. В.В.Щербины, в котором используется корреляционный анализ связи выявленных личностных качеств руководителей с эффективностью деятельности.

Новизну и важное практическое значение имеет проведенный автором анализ особенностей личностных качеств современных эффективных руководителей в различных отраслях экономики и сферах жизнедеятельности общества (сферы производства и сферы услуг): руководителей эффективных промышленных предприятий, командного состава подразделений спецназа и пр. Были представлены сводные данные персонограмм и профессиограмм, благодаря чему автору удалось дополнить существующее в научной

литературе представление о личностных качествах эффективных руководителей, отмеченных в работах классических авторов: А.Файоля, М.Х.Мескона, М.Альберта, Ф.Хедоури и других.

Большое практическое значение имеют и результаты исследования, согласно которым проблема повышения профессиональной компетентности руководителей в современной России, формирование умения общаться с подчиненными, налаживать с ними деловые и хорошие межличностные отношения, повышение ответственности являются важными кадровыми проблемами многих организаций. Научно-практическая значимость этой работы подтверждается также тем, что данные диссертационного исследования служат направлением в работе образовательных учреждений по разработке профессиональных образовательных стандартов (компетенций): обучение навыкам делового общения, методам ведения переговоров, управлению эмоциями и пр.

К числу важных практических результатов исследования личности руководителя следует отнести авторскую комплексную программу и методику исследования личностных качеств современных руководителей, состоящей из шести последовательных этапов. Вывод, сделанный в результате проведенного диссертационного исследования, о том, что одним из важных направлений в решении проблемы повышения эффективности управления организациями является улучшение кадрового состава руководителей посредством совершенствования метода подбора, отбора и оценки кадров на основе разработанной программы, получил в работе А.А.Осеева строгое научно-теоретическое и методическое обоснование.

Эмпирическую базу работы составляют результаты серии социологических исследований на российских предприятиях и в организациях, данные исследования отечественных и зарубежных социологов, данные Росстата.

Таким образом, проведенное исследование формирует более полный, системный подход к пониманию внутренних факторов повышения эффективности управления организацией на основе совершенствования методов подбора, отбора и оценки кадров.

Диссертация, выполненная как междисциплинарное исследование, представляет интерес для широкого спектра областей: философии, социологии, социальной психологии, менеджмента и характеризуется глубиной анализа эмпирических данных с использованием теоретических достижений всех упомянутых разделов научного знания. Представление материала отличается последовательностью, логичностью и структурированностью изложения, и полностью соответствует цели, задачам, объекту и предмету исследования. Выводы диссертации, отраженные в основных положениях, выносимых на защиту, убедительно теоретически обоснованы, обладают всеми признаками научной новизны.

Качество выполнения диссертационной работы характеризует автора как перспективного, высоко эрудированного научного работника, способного самостоятельно определять проблему, формулировать цели и задачи

научного исследования и выполнять его на высоком теоретическом и методическом уровне с достижением актуальных практических результатов.

Диссертация Осеева Александра Александровича «Личностные качества руководителя как фактор повышения эффективности управления организации в современной России. Социологический анализ. (Кадровый аспект)» отвечает всем требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, и может быть представлена к защите на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.03 – «Экономическая социология и демография».

Доктор социологических наук,
профессор кафедры «Государственное управление и социальные технологии», Московского авиационного института (национального исследовательского университета)

В.И.Зубков

14.12.2018

ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)»

125993, Россия, Москва, Волоколамское шоссе, д. 4, Институт инженерной экономики и гуманитарных наук (Институт №5), кафедра №515
«Государственное управление и социальные технологии»

Тел.: 8 (499) 158-42-87

kafedra515-mai@yandex.ru

Подпись Зубкова В.И. заверяю



И.о. начальника отдела УДС МАИ

Т.А. Аникина

Т.А. Аникина