

ОТЗЫВ

официального оппонента

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

Актуальность избранной темы исследования.

Актуальность диссертационного исследования Осеева Александра Александровича определяется, с одной стороны, необходимостью ускорения темпов экономического роста России и перехода экономики на инновационный путь развития, активного использования факторов повышения эффективности управления организацией, среди которых особую роль играют черты личности руководителя. С другой, обусловлена необходимостью решения важной онтологической и гносеологической проблемы теоретического обоснования в исследовании и выявлении профессионально важных личностных качеств эффективного руководителя, которые в научной литературе (Аристотель, А.Файоль, М.Вундкок и Д.Френсис и др.) до настоящего времени носили описательный характер.

Исследование личностных качеств руководителя как фактора повышения эффективности управления организации в современной России важно для изучения социологических аспектов оценки эффективности деятельности руководителей, определения проблем во взаимоотношениях подчиненных и руководителей, причин недоверия подчиненных к руководителям, случаев снижения авторитета руководителя в глазах подчиненных и пр.

Кроме того, результаты и выводы данного исследования важны в решении проблем повышения эффективности управления организациями на основе улучшения кадрового состава руководителей организаций посредством совершенствования метода подбора, отбора и оценки кандидатов на вакантные должности.

Структура работы отражает логику исследования.

Во введении обосновывается актуальность проблемы исследования, показана степень научной разработанности темы, определяются цели и задачи, объект и предмет исследования, его теоретико-методологическая основа, теоретическая и практическая значимость работы. Эмпирическую базу работы составляют результаты серии множественных case study при непосредственном участии автора в 2012-2016 гг. на российских предприятиях и в организациях, данные исследования отечественных и зарубежных социологов, данные Росстата.

В первой главе рассматриваются методологические подходы к исследованию личностных качеств руководителей, проводится генезис идей об исследовании личностных качеств руководителей, на которых базируется

диссертационное исследование. В § 1. «Качества личности как социально-философская и социологическая категория» на основе анализа теоретических подходов к исследованию личностных качеств раскрывается понятие, сущность, социальная природа, механизмы формирования, показана роль личностных качеств в жизни индивида и общества, дается оценка состояния онтологической проблемы изучения личностных качеств. В контексте исследования представляется важным и актуальным обращение автора к работе М. Вебера Мотивы социального действия. Многие его рассуждения, отмеченные автором, в последующих главах трансформируются в аналитические подходы при разработке методик исследования и работе с эмпирическим материалом.

Важнейшее, ключевое место в работе занимает параграф 2. «Личностные качества руководителя как субъективная составляющая организационного управления: концептуальные подходы и социологические модели» который служит, по сути дела, не только теоретико-методологической и методической основой проведенного автором эмпирических исследований, но и вносит существенный вклад в развитие теории социального действия М.Вебера. В параграфе дается углубленная оценка современного состояния онтологической и гносеологической проблемы определения и выявления личностных качеств, показаны пути и методы ее решения,

Наряду с параграфом 2. первой главы особый интерес представляет вторая глава, в которой представлены результаты проведенных автором эмпирических исследований. В параграфе 1. «Особенности личностных качеств руководителей эффективных организаций в различных отраслях экономики и сферах жизнедеятельности общества» представлены результаты исследований личностных качеств современных руководителей наиболее важных сфер деятельности: руководящего персонала в сфере безопасности, высшего и среднего звена руководства промышленных предприятий, руководителей функциональных служб промышленных предприятий и предприятий непроизводственной сферы. Обобщаются выводы, которые позволили автору уточнить положения исследовательской гипотезы и которые проверялись на основе собственного эмпирического исследования.

Важное место в решении практических, прикладных исследовательских задач в работе занимает параграф 2. «Исследование личностных качеств менеджеров как фактор обеспечения эффективности управления организациями в современных условиях», в котором представлена комплексная авторская программа и методика исследования личностных качеств современных руководителей, включающая в себя 6 этапов.

В развернутом заключении представлены основные выводы диссертационного исследования. В Приложении показана эмпирическая база проведенных исследований.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций.

Высокая степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций определяется масштабностью самостоятельно проведенных автором социологических исследований, глубоким анализом полученного эмпирического материала с привлечением обширных данных отечественной и зарубежной научной литературы по философии, социологии, социальной психологии, менеджменту.

Междисциплинарный характер исследования онтологических и гносеологических проблем определения и измерения личностных качеств руководителя как фактора повышения эффективности управления организации в современной России обусловил разработку автором эмпирического и теоретического материала в научном пространстве ряда социологических дисциплин – методологии социологических исследований, экономической социологии, социологии организации, социологии труда и предпринимательства и пр., что несомненно повысило степень обоснованности полученных автором результатов и сделанных выводов.

Концептуально важным представляется обращение автора к идее Аристотеля, о роли этических, нравственных ценностей в структуре личностных качеств руководителей. Отсутствие этих качеств у людей, управляющих обществом, т.е. практицизм (практичность) без благих целей – опасно для самого общества. Данная идея становится важной теоретической основой для проведения автором эмпирических исследований, а утверждение автора, о том, что, «ценностно-рациональные» модели поведения, в концепции «социального действия», М.Вебера согласно Аристотелю, более значимы для общества, чем «целерациональные» приобретает убедительную аргументацию (с.39-44) и повышает обоснованность сделанных выводов.

Научная новизна и достоверность положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования.

Положения диссертационной работы, выносимые на защиту, актуальны, имеют научную и практическую значимость, отличаются новизной и обоснованы результатами исследования.

Новизну и особый интерес, как с теоретической, так и с практической точки зрения представляют следующие результаты.

1. Авторская методика, позволяющая на практике выявить и измерить, верифицировать «наиболее важные личностные качества эффективного руководителя», которые в работе классических авторов носили научно обоснованный и, при этом, описательный характер. Автором на богатом эмпирическом материале было показано, что доминирование (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 (с. 80, 83). Эмоциональная уравновешенность, как важная составляющее качество эффективного руководителя, отмеченная Р.Л. Кричевским и другими авторами, в методике Р. Кэттелла верифицируется как факторы С, О, Q4. Это

высокое значение фактора С (эмоциональная стабильность, умение отсрочить потребности), низкие значения О (низкая тревожность) и Q4 (низкая возбудимость, нервная напряженность) (с. 174 – 175).

2. Интерес представляет оригинальный способ оценки и измерения целерациональной, ценностно-рациональной, аффективной формы социального действия М. Вебера, благодаря чему концепция типов социального действия нашла свою эмпирическую верификацию в проведенных автором эмпирических исследованиях (с.46-51 и др.).

3. Получила практическое воплощение идея М. Вебера о важности изучения конкурирующих начал различных типов социального действия. Автором предложены несколько направлений исследования и оригинальные способы исследования аффективного поведения, которые имеют вполне прикладное значение. Первое направление. Когда в структуре личностных качеств эмоциональная составляющая («эмоциональная неуравновешенность») носит доминирующий характер по сравнению с интеллектуальными, морально-волевыми и другими личностными качествами (дипломатичность, социальная опытность и пр.). Второе направление. Когда в структуре личностных качеств эмоциональная неуравновешенность на равных конкурирует (в равной степени имеет яркое отличие, отклонение от средних значений) с интеллектуальными, морально-волевыми качествами. Третье направление. Когда в структуре личностных качеств интеллектуальные, морально-волевые и другие личностные качества доминируют над аффективными чертами: военнослужащие, руководители промышленных предприятий и пр. (с. 172-183).

4. Новизну и ценность диссертации представляет предложенный автором комплексный подход, включающий, в зависимости от целей исследования, разные приемы и методы к исследованию личностных качеств современных руководителей. В том числе.

4.1. Интерес представляет разработанная автором анкета, включающая в качестве переменных структуру «наиболее важных личностных качеств эффективного руководителя», выделенную, как обобщение научных школ и подходов, Р.Л. Кричевским и В.П. Пугачевым (с. 150, 256). Проведенные социологические исследования показали, что 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. 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» (с.150-152).

4.2. Особый интерес и научную ценность представляет эффективное применение в своих исследованиях *«идеальной модели личностных качеств эффективных руководителей»*, разработанной социологами МГУ. При этом,

автором аргументировано было доказано, что сама теоретическая структура «наиболее важных личностных качеств эффективных руководителей» Р.Л. Кричевского и В.П. Пугачева находит свою эмпирическую верификацию в идеальной модели руководителя социологов МГУ имени М.В.Ломоносова (с.92-94, 225). Это значит, что и сама идеальная модель, полученная эмпирическим путем социологами МГУ, может быть с успехом применена, как отдельная, теоретически обоснованная методика, для исследования особенностей структуры личностных качеств руководителей в различных отраслях экономики и сферах жизнедеятельности общества.

4.3. Для выявления связи личностных качеств руководителей с эффективностью профессиональной деятельности и разработки модели (профессиограммы) личностных качеств, необходимых для успешной работы применительно к функциональным задачам данной организации, автором предлагается использовать методику профессора В.В. Щербины, в которой предусматривается корреляционный анализ связи личностных качеств руководителей по определенной профессиональной группе с эффективностью деятельности. (С.270-275).

4.4. Важное прикладное значение для решения практических задач отбора руководящих кадров представляет банк данных профессиограмм и персонограмм по профессиям: бухгалтер, рекламный агент, государственный гражданский служащий, священнослужитель, профсоюзный лидер, врач и др..

Тем самым, автору удалось дополнить существующее в научной литературе представление о важных личностных качествах эффективных руководителей, отмеченных в работах классических авторов - А. Файоля, М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Б.Ю. Сербиновского и др.. (Приложение с.223-270.)

5. Как логическое завершение диссертационного исследования, автор приводит подробное, целостное описание практического применения, разработанной, с учетом описанных теоретических подходов и методических разработок, комплексной Программы (методики) исследования личностных качеств современных руководителей, состоящей из шести этапов. Первый этап предполагает проведение социологических опросов работников организации с целью выявления отношения подчиненных к личностным качествам их руководителей. В качестве инструментария предлагается использовать авторскую анкету, включающую в качестве переменных структуру «наиболее важных личностных качеств эффективных руководителей», выделенных в научных работах В.П. Пугачевым и Р.Л. Кричевским и другими учеными. Второй этап исследования ставит своей целью оценку личностных качеств руководителей, где в качестве метода оценки используется личностный опросник Р. Кэттелла в его традиционном виде, идеальные модели руководителя, разработанные социологами МГУ, а также профессиограммы, полученные в ходе диссертационных исследований. Третий этап ставит целью выявление связи личностных качеств руководителей с эффективностью профессиональной деятельности и

разработку модели (профессиограммы) личностных качеств, необходимых для успешной работы применительно к функциональным задачам данной организации по методу В.В. Щербины Четвертый этап исследования предполагает проверку работы модели оценки и отбора на практике. Результаты исследований, выявленные границы выраженности качеств, представленные в модели, должны быть апробированы, проверены на практике кадровой службой организации. Пятый этап использования методики предполагает разработку содержательного, ручного и компьютерного варианта оценки и отбора кандидатов. И завершающий, последний, шестой этап ставит целью внедрение результатов исследования: 1) диагностика, аттестация личностных качеств руководителя, 2) отбор и определение категорий группы риска, 3) расстановка руководителей по зонам ответственности и пр. (с.149-192).

Значимость результатов исследования для науки и практики.

Углубленное диссертационное исследование личностных качеств руководителя как фактора повышения эффективности управления организации в современной России на фоне недостаточной изученности гносеологической проблемы выявления и измерения профессионально важных личностных качеств эффективных руководителей в России и малоисследованной за рубежом, определяет большую научную значимость полученных результатов исследования.

Основное и важное научно-теоретическое значение исследования состоит в разработанном автором оригинальном способе оценки, измерения и верификации типов социального действия М. Вебера.

Особый интерес представляют методические разработки автора, которые с успехом могут быть использованы в изучении других профессиональных группах руководителей различных сфер жизнедеятельности общества для решения кадровых задач оценки и отбора руководящих кадров.

Вывод, полученный в результате исследований, о том, что проблема повышения профессиональной компетентности руководителей в современной России, формирование умения общаться с подчиненными, налаживать с ними деловые и хорошие межличностные отношения, повышение ответственности руководителей являются важными кадровыми проблемами многих организаций, представляется актуальным и важным в контексте определения направлений в работе образовательных учреждений. В том числе, по разработке профессиональных образовательных стандартов (компетенций), предусматривающих обучению навыкам делового общения, методам ведения переговоров, управлению эмоциями и пр.

Представляется, что диссертационная работа может быть рекомендована к публикации в виде авторской монографии.

Замечания и предложения.

Наряду с несомненными достоинствами диссертационная работа имеет отдельные недостатки.

1. Среди пунктов научной новизны вызывает некоторые сомнения степень новизны - «Выделение двух типологических подходов в определении сущности личностных качеств: личностные качества как совокупность врожденных и приобретенных свойств личности, как специфические социальные качества индивида» (с. 20). Но, что безусловно, соответствует пониманию автора судя по содержанию диссертационного исследования.

2. В работе, недостаточно репрезентативно представлена группа врачей.

3. Результаты исследования были бы более представительны, если бы были проведены исследования руководителей других важных сфер жизнедеятельности общества, например, руководителей общеобразовательных учреждений.

4. Диссертация достаточно велика по объему: составляет 218 страниц текста, а с учетом Приложения 279 стр. Имеются отдельные редакционные замечания.

Отмеченные недостатки в целом не снижают достоинства работы и могут быть рассмотрены как направления совершенствования новых исследований в дальнейшем.

Соответствие диссертация предъявляемым требованиям.

Диссертация написана на высоком научном уровне, является самостоятельным завершенным научным исследованием и отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В.Ломоносова к работам подобного рода. Автореферат и публикации автора отражают содержание диссертационной работы. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 22.00.03 - «Экономическая социология и демография» (по социологическим наукам), а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, диссертация оформлена, согласно приложениям № 5, 6 Положения о диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Соискатель Осеев Александр Александрович заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.03 «Экономическая социология и демография».

Официальный оппонент:

Доктор социологических наук, профессор
Заведующий кафедрой глобальных социальных процессов
и работы с молодежью факультета глобальных процессов
ФБГУ ВО «Московский государственный университет имени
М.В. Ломоносова

Смакотина Наталья Леоновна

Наталья Смакотина
Заведующий кафедрой
социологии ФБГУ ВО
13.12.2018

