

ОТЗЫВ

официального оппонента

на рукопись диссертации Осеева Александра Александровича
на тему «Личностные качества руководителя как фактор повышения
эффективности управления организации в современной России.

Социологический анализ. (Кадровый аспект)»

представленной на соискание ученой степени кандидата социологических
наук по специальности 22.00.03 - «Экономическая социология и демография»

Актуальность избранной темы исследования. Актуальность диссертационного исследования Осеева Александра Александровича определяется, во-первых, необходимостью решения практических задач в области проведения структурных реформ, обеспечивающих увеличение темпов экономического роста, и активного использования для этого факторов повышения эффективности управления организацией, среди которых особую роль играют черты личности руководителя. Исследование личностных качеств руководителя как фактора повышения эффективности управления организации в современной России чрезвычайно важно, как показывают социологические опросы, для изучения социологических аспектов оценки эффективности деятельности руководителей, определения причин существующих проблем во взаимоотношениях подчиненных и руководителей, причин недоверия подчиненных к руководителям, случаев снижения авторитета руководителя в глазах подчиненных и пр. И во-вторых, необходимостью решения важной теоретической и гносеологической проблемы в исследовании и измерении профессионально важных личностных качеств эффективного руководителя, которые в научной литературе ряда западных ученых (Аристотель, А. Файоль, М. Вундкок и Д.Френсис и др.) и отечественных (Р.Л. Кричевский, Б.Ю. Сербиновский и др.) носили описательный характер.

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. Диссертационная работа хорошо логически построена. Во введении обосновывается ее актуальность, степень научной разработанности темы, определяются объект и предмет, цели и задачи, исследования, ее теоретико-методологическая основа, показана теоретическая и практическая значимость работы. В первой главе рассматриваются теоретико-методологические подходы к исследованию личностных качеств руководителей, проводится генезис идей об исследовании личностных качеств руководителей, на которых базируется диссертационное исследование. Интерес представляет обращение автора к работе М. Вебера «Мотивы социального действия». Идеи М. Вебера о типах социального действия, отмеченные автором, в следующих разделах диссертации трансформируются в оригинальные аналитические подходы при разработке методик исследования и анализе эмпирических данных. Важное место в работе занимает второй параграф первой главы, который служит теоретико-методологической и методической основой проведенных автором эмпирических исследований, и в котором проводится углубленная оценка современного состояния онтологической и гносеологической проблемы определения, выявления и измерения личностных качеств современных руководителей, и показаны пути и методы ее решения,

Особый интерес представляет вторая глава, в которой представлены результаты исследований личностных качеств современных руководителей наиболее важных сфер жизнедеятельности общества: руководящего персонала в сфере безопасности, высшего и среднего звена руководства промышленных предприятий и пр. Важное место в решении прикладных исследовательских задач в работе занимает второй параграф второй главы, в котором представлена комплексная программа и методика исследования личностных качеств современных руководителей, показываются

возможности практического применения теоретико-прикладных авторских разработок при отборе и оценке руководящих кадров.

В Заключении подводятся итоги исследования, делаются основные выводы и рекомендации. В Приложении показана эмпирическая база проведенных исследований.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций. Высокая степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций обусловлена аргументированными теоретико-методологическими положениями, выступающими в качестве основы рассмотрения объекта и предмета изучения, использованием теоретико-прикладных подходов, признанных в социологии, применением стандартных методов и методик социологического анализа, соответствующих специфике предмета и задачам исследования.

Достоинством диссертационной работы является концептуальная целостность исследования и умелое применение теоретических подходов в исследовании личности руководителя классиков: Аристотеля, К. Маркса, М. Вебера, а также современных ученых: Р. Кэттелла, Г. Айзенка, М. Вундкока и Д. Френсиса, Б.Ю. Сербиновского, В.В. Щербины и др. для разработки методик проведения исследований, сбора, обработки и анализа большого массива эмпирических данных: собственных, ВЦИМ, социологов МГУ и др.

Научная новизна и достоверность положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования. Несомненной новизной и ценностью диссертационного исследования А.А. Осеева является глубокий системный анализ научной литературы, позволивший автору, используя междисциплинарный подход, привлечь теории различных дисциплин: социологии, экономической социологии, менеджмента, социальной психологии для объяснения полученных результатов.

Несомненную новизну и ценность диссертационного исследования представляют следующие результаты.

1. Методика, дающая возможность на практике выявить и измерить, верифицировать «наиболее важные личностные качества эффективного руководителя», которые в работе классических авторов носили зачастую описательный и даже декларативный характер. А.А. Осеевым на эмпирическом материале было показано, что доминирование, упрямство, готовность брать на себя ответственность, эмоциональная устойчивость и другие качества верифицируются в методике Р. Кэттелла как факторы Е (доминантность), факторы G (высокие моральные нормы) и другие (с. 80 – 86).

2. Несомненный интерес представляет оригинальный способ оценки и измерения целерациональной, ценностно-рациональной, аффективной форм социального действия М. Вебера, тем самым, концепция типов социального действия М. Вебера находит свою эмпирическую верификацию в проведенных автором эмпирических исследованиях (с. 45-51 и др.).

3. Получила практическое воплощение и идея М. Вебера, который говорил о важности изучения конкурирующих начал различных типов социального действия. А.А. Осеевым предложены три направления исследования и оригинальные способы исследования аффективного поведения, которые имеют вполне прикладное значение (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 частности:

Новизну представляет разработанный автором инструментарий - 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».

Научную ценность представляет применение в исследованиях идеальной модели личностных качеств эффективных руководителей, разработанной социологами МГУ, для выявления и оценки особенностей структуры личностных качеств руководителей. Проведя сравнительный анализ двух «идеальных» моделей, автор показал, что структура «наиболее важных личностных качеств эффективных руководителей» Р.Л. Кричевского и В.П. Пугачева, включающая: доминирование, готовность взять на себя ответственность и другие качества, находит свое эмпирическое отражение и верификацию в идеальной модели руководителя социологов МГУ (с.92-94, 225-226). Из чего логически следует, что идеальная модель социологов МГУ, полученная эмпирическим путем, получает свое теоретическое обоснование и поэтому может применяться для исследования структуры личностных качеств руководителей в различных отраслях экономики и сферах жизнедеятельности общества. Для проведения углубленного анализа связи личностных качеств руководителей с эффективностью профессиональной деятельности и разработки модели профессионально важных личностных качеств руководителя, необходимых для успешной работы применительно к функциональным задачам данной организации, автором предлагается использовать методику проф. В.В. Щербины (с.270-275).

Особое методическое и практическое значение для решения задач отбора руководящих кадров занимает эмпирическая база данных

профессиограмм и персонограмм по профессиям: бухгалтер, рекламный агент, государственный гражданский служащий, священнослужитель, профсоюзный лидер, врач и др.

Банк данных профессиограмм и персонограмм расширяет 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.. (с.223-270).

5. К числу важных практических результатов исследования личности руководителя следует отнести авторскую комплексную программу и методику исследования личностных качеств современных руководителей, состоящей из шести этапов (с.145-192).

Выводы диссертационной работы опираются на большую эмпирическую базу: результаты собственных или с участием автора исследований в российских предприятиях и в организациях, вторичные данные исследований, а также на данные Росстата.

Значимость результатов исследования для науки и практики. Важное теоретическое значение исследования состоит в том, что автором предложен оригинальный способ оценки, измерения и верификации типов социального действия М. Вебера. Что расширяет возможности прикладного использования концепции к решению задач выявления профессионально важных личностных качеств руководителей различных сфер жизнедеятельности общества, включая руководителей государственной гражданской службы, сферы безопасности и пр.

Практический интерес представляет авторская методика, позволяющая выявить и измерить важнейшие личностные качества эффективного руководителя: доминирование, готовность брать на себя ответственность, эмоциональная устойчивость и др.

Полученные результаты могут быть с успехом применены в практической работе кадровых служб государственной гражданской службы, государственных и частных предприятий, воинских подразделений и правоохранительных органов, в системе здравоохранения, сфере СМИ и массовых коммуникаций, в работе рекламных агентств, консалтинговых компаний при оценке персонала и разработке методов отбора кадров.

Замечания и предложения. Наряду с несомненными достоинствами столь масштабного исследования диссертационная работа имеет и недостатки.

1. Вызывает 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).

2. В разделе «положения, выносимые на защиту» не отражена авторская позиция - какому из «двух типологических подходов в определении сущности личностных качеств: личностные качества как совокупность врожденных и приобретенных свойств личности, как специфические социальные качества индивида» придерживается автор? При этом в тексте диссертации (с.62) и автореферате (с.16-17) сама позиция определяется достаточно четко.

3. Работа существенно выиграла бы и полученные выводы были бы еще более обоснованными, если бы исследование охватило другие профессиональные группы руководителей, например, высшего и среднего звена руководителей высокотехнологичных предприятий.

4. Работа существенно выиграла бы, если бы автор провел углубленное с учетом своих методических разработок исследование гендерных отличий структур профессионально важных личностных качеств руководителей-мужчин и руководителей-женщин.

В целом же, отмеченные недостатки не снижают высокие достоинства работы и должны быть учтены автором при проведении последующих исследований.

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:

Профессор, доктор социологических наук,
профессор кафедры менеджмента и административного управления
Российский государственный социальный университет,
член Экспертного совета комитета Государственной Думы
по федеральному устройству и вопросам
местного самоуправления г. Москва

Контактные данные:

Рабочий e-mail, рабочий телефон: info@rgsu.net, +7(495)255-67-67

Специальность, по которой защищена диссертация:

22.00.08. – Социология управления

Адрес места работы: 129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, дом 4, стр.1

Подпись заверена

13.12.2018

ПОДПИСЬ

О.А. Уржа

УДОСТОВЕРЯЮ

Начальник
Управления кадров
ПУНИНА Г.А.
(495) 748-67-67, доб.11-72

