

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора психологических наук, профессора, профессора кафедры социальной психологии факультета психологии ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова» Базарова Тахира Юсуповича о диссертации Горностаева Станислава Викторовича на тему «Служебная лояльность: интегративная теория и технологии (на примере сотрудников ФСИН России)», представленной к защите в диссертационном совете Д 299.003.04, созданном на базе ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний», на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 – Юридическая психология (психологические науки).

Любая социально-значимая активность людей, в том числе и профессиональная активность сотрудников учреждений и органов ФСИН России, во многом предопределяется нормами групп, к которым они причастны, в особенности, если взаимоотношения с этими группами приобрели характер лояльности, когда человеком не просто учитывается, а полноценно реализуется сложившаяся система групповых норм. Для общества важно, чтобы сотрудники ФСИН России, которые в своей работе тесно соприкасаются с асоциальными и криминальными группами, не попали в сферу их влияния, а напротив, были лояльны группам коллег, для которых важны ценности государственной службы и исполнение служебного долга. Однако психологические условия и механизмы формирования лояльности группе глубоко не изучены ни в юридической психологии, ни в других психологических науках. Поэтому избранная диссертантом тематика исследования представляется актуальной и значимой, как с теоретических позиций, так и для практического совершенствования государственной службы.

Научным достижением диссертанта, имеющим значение не только для юридической психологии, но и других наук, изучающих человека в социуме, является разработка основ интегративной теории лояльности. С.В. Горностаев указал на противоречия в трактовке понятия «лояльность» в различных социальных сферах и ситуациях и попытался выделить трансконтекстную сущность феномена. И это диссертанту, на наш взгляд, удалось. Он аргументировано показал, что лояльность является феноменом социально-психологического, межличностного характера. Диссертант

обосновал положение о том, что речь о лояльности группе может идти, только если это группа, в которой сложились общие, разделяемые ее членами поведенческие нормы. Он провел границу между лояльностью и близкими феноменами, прежде всего, индивидуально-психологического плана. Вокруг базового концепта диссертант, в результате сопоставления и интеграции положений существующих научных концепций, сформировал основы общенаучной по значению теории лояльности, что, безусловно, является серьезным вкладом в науку. Особо можно отметить, что данная теория, построенная на обобщении преимущественно зарубежных концепций лояльности, разработана диссертантом с учетом отечественных методологических подходов и разработанной отечественными учеными системы базовых психологических категорий.

На основе теоретических представлений о том, что человек может одновременно являться лояльным членом сразу нескольких групп, в том числе и относящихся к одной социальной сфере, автор совершает важный переход к комплексному рассмотрению соотношения служащего сразу с несколькими группами, лояльность которым может быть у него сформирована, и которые, в связи с этим, могут влиять на его служебное поведение. Данный подход представляется перспективным, по сравнению с традиционным рассмотрением, например в рамках организационной психологии, лояльности лишь какой-либо одной группе, причем, как правило, формальной. Концепт служебной лояльности, комплексно отражающий связь госслужащего с различными по характеру группами коллег, по своему объяснительному потенциалу может превосходить концепт организационной лояльности, реалистичней и многогранней отражая социальную среду государственной службы и служащего в ней. При этом диссертант рассматривает отношения лояльности госслужащего с окружающими его группами через призму требований правовых норм и социальных ожиданий общества от деятельности сотрудников государственных структур. Эта попытка реализуется в концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, которая не просто отражает социальные реалии взаимоотношений сотрудника с профессионально-служебной средой, но и вооружает психологов и руководителей инструментами их контроля и корректировки. Созданные на

базе положений авторской концепции технологии мониторинга и коррекции служебной лояльности представляют собой новые научно обоснованные технологические решения, внедрение которых вносит значительный вклад в развитие ФСИН России и государственной службы страны в целом.

Результаты исследования могут быть использованы в работе психологов и руководителей учреждений и органов ФСИН России с личным составом, а также при подготовке государственных служащих к работе с личным составом в процессе реализации различных образовательных программ соответствующего профиля.

Основные положения и выводы исследования представляются обоснованными и достоверными, так как обеспечиваются обширным теоретическим анализом проблемы, корректностью использования в работе материалов ранее проведенных исследований, опорой на проверенные теоретико-методологические подходы к психологическому исследованию личности и групп, репрезентативностью выборки, применением методов сбора и обработки данных, соответствующих целям и задачам исследования, а также характеру полученных данных, концептуальным единством предложенных решений проблемы служебной лояльности сотрудников ФСИН России, сопоставлением полученных научных результатов с другими известными решениями, предварительной апробацией предложенных методов и успешностью их внедрения в практику работы с личным составом учреждений и органов уголовно-исполнительной системы России.

Наряду с указанными научными достижениями автора, в работе можно отметить и ряд недостатков.

1. В теоретической части работы недостаточное, на наш взгляд, внимание уделено вопросам утраты лояльности и психологическим механизмам выхода из соответствующих «групп принадлежности». Между тем, специальный и более глубокий анализ этих вопросов мог бы открыть дополнительные психологические, а также организационно-управленческие средства воздействия (вплоть до разрушения) нежелательных лояльностей сотрудников ФСИН России в профессионально-служебной сфере.

2. Автор использует слово «психоповеденческие» в различных контекстах. Возможно, речь идет о вкусовых предпочтениях. Однако, на наш взгляд, предпочтительнее было бы говорить о психологии поведения, либо прямо заявить себя сторонником «психоповеденческого направления».
3. Работа, на наш взгляд, выиграла бы существенно, если бы содержание и научный потенциал концепта «служебная лояльность» были более подробно раскрыты с самого начала (буквально, начиная с введения). Думается, что соискатель недооценил значимость и перспективы подхода, предложенного в диссертации, суть которого состоит в комплексном рассмотрении лояльности сразу к нескольким доступным человеку группам, функционирующим в одной сфере.
4. Не в полной мере, на наш взгляд, освещены возможности, открывающиеся в связи с рассмотрением в рамках формальных государственных структур различных реальных групп, как совпадающих так и не совпадающих с формальными, и сопоставления уровней лояльности сотрудника этим группам.
5. В своей работе, причем как в аналитической ее части, так и при построении собственной концепции, диссертант, наряду с такими терминами как «групповой паттерн» и «групповой порядок» активно использует понятия «культура», «групповая культура», «культурная система», «организационная культура», «субкультура», обращается к положениям культурно-исторического подхода, однако не акцентирует внимание в основных выводах на значении групповой культуры как интегральной характеристики группы, отражающей, в том числе, поведенческие групповые нормы, соответствие которым и рассматривается диссертантом как лояльность. На наш взгляд, диссертант не в полной мере использует потенциал понятия групповой культуры в своей концепции и практически не отражает связанные с ней положения разработанной им концепции служебной лояльности в автореферате. К сожалению, целый ряд интересных теоретических положений, имеющих в тексте диссертации не нашел отражения в автореферате диссертации, в котором наблюдается акцент на практическую значимость и разработанные технологии.

Высказанные автору замечания характеризуют преимущественно издержки поискового характера и взгляд диссертанта на результаты проведенного исследования, поэтому они не снижают общей положительной оценки проведенной работы, результаты которой открывают перспективы совершенствования психологической работы с сотрудниками учреждений и органов ФСИН России.

Диссертация, подготовленная Горностаевым Станиславом Викторовичем, является самостоятельной, законченной научной работой, обладающей внутренним единством, и содержащей новые научные результаты и положения, которые можно квалифицировать как решение задачи, имеющей значение для развития юридической психологии.

Полученные результаты соответствуют современным запросам науки и практики в области психологии служебной деятельности.

Можно считать, что работа открывает новое направление исследований, которое может быть названо «Психология служебной лояльности».

В диссертации имеются сведения о практическом использовании полученных научных результатов и рекомендации по использованию научных выводов. Автореферат в целом адекватно отражает содержание диссертации и свидетельствует о достаточном количестве научных публикаций, раскрывающих результаты проведенного исследования.

Содержание диссертации соответствует содержанию научной специальности 19.00.06 «Юридическая психология» (психологические науки), таким ее областям исследований как: Психологические механизмы совершенствования взаимоотношений в правоохранительной сфере (п. 9), Организационно-психологические аспекты повышения эффективности деятельности правоохранительной системы (п.10). Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительной системы (п. 37), Психологическое обеспечение работы с кадрами в правоохранительных органах (п. 38) и Пенитенциарная психология (п. 39).

Вышеизложенное дает основание констатировать высокую актуальность избранной диссертантом темы, достаточную обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизну.

Диссертационное исследование С.В. Горностаева соответствует требованиям пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней (утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.04.2013 № 842, в редакции от 1.10.2018 г., с изменениями от 26.05.2020 г.), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора психологических наук, а его автор – Горностаев Станислав Викторович – заслуживает присуждения ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 – Юридическая психология (психологические науки).

Профессор кафедры социальной психологии
факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова
доктор психологических наук (19.00.05), профессор


Базаров Тахир Юсупович

«28» 05 2021 г.

Полное наименование организации, работником которой является оппонент:
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Московский государственный университет имени
М.В.Ломоносова»;

Информация для контактов:

125009, Российская Федерация, Москва, ул.Моховая, д. 11, стр.9,
факультет психологии МГУ имени М.В.Ломоносова
8(595)629-37-23
kcp@psy.msu.ru

