

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора психологических наук, доцента, руководителя Федерального ресурсного центра психологической службы в системе образования ФГБУ «Российская академия образования» Ульяниной Ольги Александровны 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 229.003.04, 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)

Проблема лояльности является одной из **актуальных** как при развитии современной психологии, так и выступает предметом междисциплинарных исследований. Ее предметная область связана с трансформациями социально-обусловленного поведения в динамично изменяемом социуме, с особенностями личностно-групповых взаимосвязей, индивидуальной и групповой нормативности, реалиями правосознания. Соискатель рассматривает проблему лояльности в сфере служебной деятельности сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и одновременно убедительно аргументирует, что она сегодня крайне актуальна для сотрудников всех государственных структур России. Поэтому представляется конструктивным широкое формулирование темы диссертации и многоплановость подхода в ее реализации.

В зарубежной и отечественной юридической психологии проблема служебной лояльности разработана недостаточно на методолого-теоретическом и психотехническом уровнях, причем несмотря на запрос от правоохранительных ведомств по совершенствованию психологического обеспечения безопасности персонала и, в особой мере, пенитенциарных учреждений, сотрудникам которых приходится постоянно взаимодействовать с представителями криминальной субкультуры и испытывать репутационный и иные риски. В связи с отмеченным считаю, что тема диссертации Горностаева С.В. в полной мере **соответствует паспорту** научной специальности 19.00.06 – «Юридическая психология» (психологические науки). Ее содержание соотносится в первую очередь, с такими областями исследований как: «психологические механизмы совершенствования взаимоотношений в правоохранительной сфере»; «психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительной системы»;

«психологическое обеспечение работы с кадрами в правоохранительных органах»; «пенитенциарная психология». Представляется, что данная проблема может стать одной из ключевых и в паспорте новой научной специальности, который разрабатывается в соответствии с приказом Министерства науки и образования РФ №118 от 24 февраля 2021 г. и соответствует в разделе «Психологические науки» направлению, выделенному как «Юридическая психология и психология безопасности».

Теоретическая и практическая значимость рецензируемой работы наглядно видна по проблематике, обозначенной в плане диссертации, и многоплановости материала в структурных частях исследования.

В **первой главе** диссертант обращает особое внимание на отсутствие общепринятого научного представления о сущности феномена лояльности, расплывчатости его дефиниций, фигурирующих в различных концепциях, противоречивости отстаиваемых положений. В связи с этим в историографическом анализе он многопланово показывает существующие научные подходы к изучению лояльности, вводит в научный оборот значительное количество оригинальных зарубежных источников, осуществляет интеграцию их наиболее существенных положений в рамках авторской концепции лояльности человека группе. При этом полноценно использованы положения психологических теорий и методологических подходов, разработанных в рамках отечественной социогуманитарной науки.

Концепция диссертанта отличается четким описанием ключевого конструкта лояльности и системностью построения основных положений. Поскольку указанная концепция была создана в результате междисциплинарного анализа, охватывающего различные области социальной практики, ее положения представляются достаточно универсальными и применимыми в большинстве исследований лояльности. Таким образом, диссертант, фактически, предложил решение важной теоретической проблемы, актуальной для многих отраслей психологии и смежных наук.

Во **второй главе** диссертант раскрывает востребованность изучения и отраслевую специфику лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам. При этом диссертант показывает непродуктивность научной традиции изучения лояльности лишь одной определенной группе в некоторых социальных сферах, так как человек включен сразу в несколько разноплановых групп, что характерно для профессионально-служебной сферы и каждая из них способна оказать на него свое влияние. В связи с этим, диссертант, при переходе

от общенаучной теории лояльности к специализированным знаниям и технологиям, с учетом действующей нормативной и иной регуляции положения и деятельности разных категорий служащих, обосновывает и создает концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России. В итоге предложенная авторская концепция учитывает специфику государственной службы в целом и более узкую специфику деятельности и статуса персонала ФСИН. Конструктивным является то, что диссертант обозначает психологические маркеры, позволяющие одновременно анализировать лояльности сотрудника нескольким различным группам, членом которых он может быть, выявлять группы, которым сотрудник максимально лоялен, оказывать целенаправленное влияние на лояльность сотрудника той или иной группе. Такое применение концепта «служебная лояльность», комплексно отражающего лояльности служащего ряду взаимосвязанных профессионально-служебных групп, является серьезным теоретическим шагом и одновременно улучшает возможности целенаправленного управления служебным поведением сотрудников на практике.

В **третьей главе** диссертант не только развивает концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России за счет эмпирически выявленных фактов, а также решает важную практическую проблему разработки методического инструментария оценки уровня и особенностей лояльности сотрудников разным группам. При этом диссертант успешно применяет как традиционные методы, так и разработанный оригинальный авторский инструментарий, позволяющий одновременно диагностировать данные параметры в отношении сразу нескольких групп.

Решение значимой для практики проблемы управления характеристиками служебной лояльности сотрудников ФСИН России окончательно формулируется диссертантом в **четвертой главе**, в которой на основе эксперимента доказывается эффективность авторской психокоррекционной методики, позволяющей влиять на уровень лояльности человека той или иной группе. Успешная апробация рекомендаций по диагностике и коррекции служебной лояльности на репрезентативной выборке практических органов ФСИН России убедительно указывает на продуктивность предложенных им решений.

Знакомство с текстом диссертации свидетельствует, что **обоснованность и достоверность** научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации обеспечены: 1) конструктивным использованием соискателем подходов и положений современной научной методологии; 2) тщательным анализом значительного количества разнообразных

теоретических источников из различных областей науки, в том числе зарубежных, которые содержат оригинальные концепции лояльности, а также корректным заимствованием в работе материалов ученых; 3) использованием для создания собственной концепции наиболее достоверных и научно обоснованных положений предшественников; 4) четкой аргументацией и сопоставлением собственных концептуальных решений с соответствующими положениями других ученых; 5) грамотной организацией и репрезентативной выборкой проведенного эмпирического исследования, обоснованным выбором методов обработки его результатов; 6) проверкой полученных научных результатов в эксперименте и на практике; 7) полноценной апробацией результатов исследования путем их обсуждения на научных конференциях и опубликования в рецензируемых научных изданиях.

Новизна результатов диссертационного исследования заключается, в первую очередь, в следующих положениях: 1) впервые описана историческая динамика осмысления и изучения проблематики лояльности с античного периода по настоящее время; 2) предложена новая классификация подходов к пониманию и исследованию феномена лояльности; 3) разработана интегративная по характеру и общенаучная по значению и сферам применения концепция лояльности, объединяющая психологическую и поведенческую сторону лояльности, а также ее индивидуальный и социальный аспекты; 4) выявлены новые факты, закономерности и механизмы формирования лояльности, описаны структура ее психической репрезентации и психологические особенности групп лояльности; 5) создана психологическая модель с раскрытием механизмов функционирования лояльности под влиянием ряда значимых социальных факторов; 6) для развития интегративной концепции лояльности, опирающейся на исследования зарубежных авторов, впервые комплексно применены традиционные для отечественной психологии подходы, обоснована роль ведущей групповой деятельности в формировании лояльности; 7) на основе социально-правового и психологического анализа деятельности государственных служащих и их групп, впервые обоснована целесообразность создания отраслевой теории служебной лояльности; 8) создана концепция служебной лояльности сотрудников ФСИН России и обосновано ее практическое применение; 9) обоснован и на примере авторских методик реализован подход к психологической диагностике лояльности человека группе, основанный на анализе особенностей репрезентации этой группы в индивидуальном сознании; 10) установлены детерминанты и характеристики лояльности сотрудников УИС профессионально-служебным группам, а также

возможности ее коррекции.

Таким образом, научная проблема лояльности впервые системно решена на общенаучном, конкретно-научном (отраслевом) и технологическом уровнях.

Диссертация Горностаева С.В. является научно-квалификационной работой, обладающей внутренним единством, содержащей положения, совокупность которых можно квалифицировать как научное достижение. Личный вклад автора диссертации в юридическую психологию представляется очевидным. Предложенное автором решение важной научной проблемы служебной лояльности, содержит технологические решения, созданные применительно к сотрудникам ФСИН России, которые способны внести значительный вклад в укрепление уголовно-исполнительной системы.

В диссертации имеется необходимая информация о практическом использовании полученных результатов и рекомендации по применению научных выводов. Автореферат диссертации является достаточно информативным и дает представление о проведенном исследовании, содержит список необходимых публикаций автора по теме исследования.

В качестве особенностей, отличающих работу С.В. Горностаева с положительной стороны, хочется отметить следующее: 1) замысел работы абсолютно понятен и четко реализован; 2) диссертант обоснованно формирует свое видение изучаемого феномена и доступно, аргументировано излагает его в тексте диссертации; 3) в проведенном научном анализе, диссертант полноценно реализовал заявленные методологические принципы исследования, обеспечивающие глубину научного поиска и высокую теоретическую значимость полученных результатов; 4) соискатель продемонстрировал возможности и ограничения научно-обоснованного применения касающихся лояльности теоретических положений в прикладных исследованиях; 5) предложенные подходы к диагностике и коррекции лояльности обоснованы и логично вытекают из разработанной теоретической базы; 6) заявленные научные выводы и положения подкреплены соответствующими масштабными исследованиями.

Вместе с тем, при ознакомлении с диссертацией С.В. Горностаева возник ряд вопросов и замечаний:

1. Анализ, проведенный в первой главе, является междисциплинарным, а предложенная интегративная концепция лояльности человека группе – социально-психологической по характеру. Автор переходит к специфической проблематике юридической психологии лишь во второй главе. Причем первый параграф второй главы, лишь обозначая потребность в отраслевых исследованиях служебной

лояльности, в основном, также посвящен решению достаточно общих, возникающих в прикладных исследованиях лояльности научно-методологических проблем, которые нельзя назвать специфическими для юридической психологии. В связи с этим, возникает вопрос к диссертанту: каково значение первой главы для решения отраслевой проблемы служебной лояльности?

2. Диссертант интегрировал положения административно-правового и феноменологического подходов к проблеме служебной лояльности, увязав в рамках своей теории организационно-правовые и психологические реалии деятельности государственных служащих. Эмпирическое исследование на примере официальных ценностей государственной службы принципиально подтвердило влияние правовых норм на субкультуру профессионально-служебных групп и лояльность им сотрудников ФСИН. Однако более подробно представленность и специфика отражения разноуровневых правовых норм в групповых паттернах лояльности профессионально-служебных групп сотрудников ФСИН диссертантом в ходе эмпирического исследования не изучались. Поэтому неизвестно, возможно ли, например, что отдельные группы лояльности служащих, слабо ориентирующиеся на некоторые ценности государственной службы, были сильнее ориентированы на конкретные нормы служебной деятельности?

3. В работе нет расширенной авторской интерпретации причин, по которым ценность государственной службы «законность» стабильно ассоциируется у сотрудников ФСИН со всеми группами лояльности в служебной сфере, а другие изучавшиеся ценности госслужбы – «справедливость» и «общее благо» – только с некоторыми из групп.

4. В представленных рекомендациях недостаточно отражено влияние на успешность коррекции уровня лояльности группе фактора длительности пребывания в группе или в целом в организационной среде. Также не проанализирован вопрос влияния на возможность коррекции лояльности возраста сотрудников и стажа службы.

5. В параграфе 2.3 диссертантом теоретически обосновывалась возможность коррекции не только уровня лояльности конкретным профессионально-служебным группам, но и коррекции групповых норм и даже ведущей групповой деятельности. Однако данное направление коррекции слабо представлено в рекомендациях, разработанных и внедренных диссертантом в практику учреждений уголовно-исполнительной системы России.

Несмотря на выше указанные замечания диссертация, подготовленная С.В. Горностаевым, заслуживает положительной оценки, свидетельствует о самостоятельности и завершенности исследования, проявлении высокой научной квалификации и существенном вкладе ее автора в науку.

Заключение о соответствии диссертации установленным критериям.

Диссертационное исследование С.В. Горностаева представляет собой самостоятельное завершенное исследование, которое по своему содержанию, актуальности, научной новизне, теоретической и практической значимости, достоверности полученных результатов и выводов полностью отвечает критериям п.п. 9, 10, 11, 13, 14 «Положения о присуждении ученых степеней», (утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 01.10.2018 г., с изм. от 26.05.2020 г.), а ее автор – Горностаев Станислав Викторович заслуживает присуждения ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 – Юридическая психология (психологические науки).

Официальный оппонент:

Руководитель Федерального ресурсного центра психологической службы в системе образования ФГБУ «Российская академия образования»,
доктор психологических наук (научная специальность 19.00.06 – Юридическая психология), доцент

«21» мая 2021 г. _____

Ульянина Ольга Александровна



Адрес организации:

Россия, 119121, Москва, ул. Погодинская, дом 8.

Тел. +7 (499) 276-75-68

Адрес электронной почты: frcpsy_ rae@mail.ru