

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора психологических наук, профессора Волкова Александра Александровича на диссертацию Горностаева Станислава Викторовича «Служебная лояльность: интегративная теория и технологии (на примере сотрудников ФСИН России)», представленную на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 – Юридическая психология (психологические науки)

Оценка актуальности диссертации. Формулировка темы проведенного исследования подчеркивает, что оно было направлено на решение как теоретических, так и практических проблем. В теоретическом плане актуальность проведенного исследования была обусловлена недостаточной разработанностью теории лояльности, а в практическом плане – отсутствием надежных методик диагностики и коррекции уровня лояльности человека группе принадлежности. Как указал автор, проблемы лояльности весьма актуальны для сотрудников учреждений и органов ФСИН России, поскольку нормы групп, которым они лояльны в профессионально-служебной среде оказывают влияние на активность сотрудников при исполнении служебных обязанностей, что определяет **актуальность темы исследования.**

Теоретическая значимость работы определяется, в первую очередь, упорядочиванием научных представлений о феномене лояльности в рамках достаточно универсальной интегративной теории, применимой как в психологии, так и ряде смежных наук, и обладающей значительным потенциалом для исследования феномена лояльности в различных контекстах, а также формированием на основе частной теории служебной лояльности нового направления исследований в юридической психологии, связывающего формально-юридические и психологические, индивидуальные и групповые аспекты отношений служащих в правоохранительной деятельности. О **высокой практической значимости** исследования свидетельствует, прежде всего, положительный опыт применения изложенных в работе технологических решений, разработанных в целях контроля и корректировки служебной лояльности сотрудников учреждений и органов ФСИН России.

Характеризуя диссертацию можно отметить, что текст соответствует научному стилю изложения, грамотно применяется научная терминология. Заимствованный и ранее опубликованный материал используется диссертантом корректно, имеются необходимые ссылки. Работа обладает внутренним единством. Ее части логически взаимосвязаны и подчинены цели и задачам

исследования. Каждая из частей обеспечивает развитие работы и представляет самостоятельный научный интерес.

Первая глава ориентирует читателя в научной проблеме лояльности, раскрывает ее сущность и дает на нее системный научно-обоснованный взгляд, базирующийся на анализе и сопоставлении положений ранее созданных научных концепций лояльности, а также тематически близких исследований, которые могут быть полезны для развития теории лояльности. При этом диссертант не ограничивается ретроспективным анализом и описанием современных концепций. На основе их критического сопоставления и интеграции их ключевых положений он качественно развивает теорию лояльности, обозначает ее перспективы, задает новые направления исследований, закладывает основы для создания прикладных концепций лояльности. Материал первой главы демонстрирует основательность подхода диссертанта к изучению феномена лояльности, состоятельность теоретических выводов, лежащих в основе его концепции.

Во второй главе, диссертант переходит к теоретическому обоснованию и созданию частной теории служебной лояльности сотрудников ФСИН России. Для этого диссертант, на основе обзора прикладных исследований лояльности, выделяет основные проблемы, возникающие при применении теоретических положений в прикладных целях, и разрабатывает пути их преодоления. Отметив востребованность исследования служебной лояльности, диссертант переходит к анализу факторов, определяющих ее специфику (социально-правовой статус госслужащих, специфическое правовое поле их активности, правоохранительная деятельность как предмет группирования и групповых отношений, особенности социальной среды пенитенциарных учреждений и т.д.). С учетом этой специфики и ранее обоснованных теоретических позиций по феномену лояльности, он формулирует положения концепции служебной лояльности сотрудников ФСИН России, которые в дальнейшем развивает за счет результатов эмпирического исследования.

Сведения о проведенном эмпирическом исследовании и его результатах описаны в **третьей главе**. Характер выборки и организация исследования обеспечивают достоверность полученных эмпирических данных. Исследование четко спланировано. Выборка соответствует генеральной совокупности и позволяет выявить характеризующие ее особенности. Диагностические и статистические методы подобраны в соответствии со стоящими задачами. Их применение логично обосновывается. Полученные данные сопоставляются с результатами, полученными другими учеными. Результаты эмпирического

исследования используются диссертантом для подтверждения и уточнения положений изложенной автором в первой главе интегративной теории лояльности. Проведенное исследование показало сходства и различия лояльностей, формирующихся в служебной и внеслужебной сферах, позволило раскрыть особенности служебной лояльности отдельных должностных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы. Выводы, сформулированные соискателем на основе полученных эмпирических данных, представляются значимыми и обоснованными. Они подтверждают и качественно развивают концепцию служебной лояльности сотрудников ФСИН России, а также дают ориентиры для подбора эффективных методов коррекции уровня лояльности человека группе. Опыт проведения эмпирического исследования дал автору основания утверждать об эффективности использованных диагностических методов.

Четвертая глава отражает работу соискателя по подготовке и внедрению практических рекомендаций по мониторингу и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России. Автор анализирует литературу для выявления наиболее применимых коррекционных подходов и методов. Психотехнические приемы коррекционной работы, перед включением в рекомендации, диссертант апробирует и отбирает на сравнительно небольшой выборке, позволяющей вести индивидуальную работу и отслеживать ее результаты. При составлении рекомендаций также изучается опыт действующих сотрудников уголовно-исполнительной системы. Указанные мероприятия обеспечили возможность качественно составить практические рекомендации, применение которых в деятельности учреждений и органов ФСИН России дает ожидаемый эффект, о чем свидетельствует широкая география их внедрения и положительные отзывы о результатах. Успешные попытки целенаправленного применения предложенной диссертантом системы научных положений, является еще одним основанием рассматривать ее как частную теорию, критерием истинности которой выступает практика ее применения.

В целом работа показывает умение соискателя системно изучать проблему, на основе критического анализа накопленного научного опыта занимать собственную аргументированную позицию и реализовывать ее в интересующей области практики в виде соответствующих методологических и технологических решений.

Содержание диссертации, ее положения, выводы и сфера применения результатов указывают, что работа соответствует научной специальности 19.00.06

– Юридическая психология (психологические науки), что определяется областями исследований: психологические механизмы совершенствования взаимоотношений в правоохранительной сфере; психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительной системы; психологическое обеспечение работы с кадрами в правоохранительных органах; пенитенциарная психология.

Работа имеет ряд несомненных достоинств:

Диссертация сочетает в себе научную преемственность с высокой степенью инновационности, причем, как в плане поднимаемых научных вопросов, так и полученных результатов. Новой является как сама постановка проблемы, так и предлагаемые автором решения, начиная с определения лояльности и заканчивая средствами ее диагностики и коррекции. Новым вопросом, открытым диссертантом для изучения, является, например, динамика психического отражения формирования лояльности человека группе.

Автор полноценно опирается на труды предшественников, обеспечивая достоверность получаемого научного знания, но, вместе с тем, критически оценивает их положения и в процессе сравнительного анализа, аргументирует преимущества своей позиции и своих научных решений.

Отмечается умение автора подобрать на основе полученных теоретических положений соответствующие психотехнические инструменты диагностики и коррекции.

Диссертанту удалось извлечь из полученного эмпирического материала существенные психологические факты и умело интерпретировать их в целях развития концепции служебной лояльности.

Исследование особенно интересно тем, что изученные психологические детерминанты служебной лояльности, лежат на стыке между психологией личности сотрудника правоохранительных органов и психологией служебного коллектива.

Значительный вклад вносит автор конкретно в пенитенциарную психологию, раскрывая психологические основы деятельности служебных коллективов сотрудников ФСИН, психологические факторы интеграции сотрудников в служебной среде и усвоения формальных служебных норм, адаптированных к реальным условиям службы в неформальных групповых субкультурах.

Таким образом, научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, характеризуются обоснованностью, достоверностью и новизной.

Общая высокая оценка проведенного С.В. Горностаевым исследования не исключает ряда замечаний, вопросов и пожеланий, которые можно дать автору по его работе:

1. В работе не везде присутствует сбалансированность в изложении материала. Одни концепции лояльности приводятся автором чрезмерно подробно, а другие лишь упоминаются. Автор исследования иногда слишком развернуто аргументирует свои достаточно понятные выводы, как например, когда в параграфе 2.1. показывает разницу между конструктами «лояльность» и «приверженность» (на наш взгляд, можно было не включать в текст такую развернутую аргументацию, особенно с учетом ссылки автора на собственные ранее изданные публикации по этому вопросу).

2. В результате междисциплинарного анализа развития исследований лояльности в первой половине XX века, диссертант отмечает, что все концепции лояльности того периода сосредоточены на изучении индивидуально-психологического уровня лояльности. Делая этот вывод, автор никак не поясняет, почему данный подход к изучению лояльности так долго не имел альтернатив, хотя серьезные предпосылки развития социально-психологических концепций лояльности уже содержались в проанализированных диссертантом работах Георга Зиммеля, Эмиля Дюркгейма, Владимира Михайловича Бехтерева и ряда других ученых.

3. При анализе психоповеденческих паттернов лояльности в группах государственных служащих, автор, акцентируясь на различных объединяющих служащих факторах и аспектах позитивного взаимодействия, уделил недостаточно внимания групповым нормам, связанным с конкуренцией, враждой и конфликтным взаимодействием, которое может быть как внутри групп, так и у отдельной группы с другими социальными субъектами. Также работа выиграла бы, если бы автор более подробно остановился на вопросе соотношения явных и латентных, формальных и неформальных групповых образцов в государственных учреждениях и органах, поскольку эти образцы зачастую также конфликтуют, а декларируемые нормы в государственных структурах нередко отличаются от практически складывающихся. В этой связи также встает вопрос о возможности эмпирического выявления конкурирующих норм у государственных служащих и их отдельных категорий.

4. Возможно, диссертанту следовало уделить больше внимания вопросу о том, как соотносятся реальные ожидания общества от госслужащих и правовые нормы, которые предназначены для того чтобы формализовать и транслировать эти ожидания. Работу бы усилило более подробное раскрытие вопроса о том, как сочетание правовых норм и непосредственно общественных ожиданий в комплексе воздействует на субкультуру госслужащих.

5. Автор убедительно показывает, что так называемое «лояльное поведение» могут обуславливать причины, на самом деле не имеющие отношения к лояльности, а кроме того, каждая группа лояльности имеет уникальную систему групповых норм, поэтому выявление универсальных поведенческих проявлений лояльности практически невозможно. Однако, при всей сложности выделения поведенческих маркеров лояльности человека конкретной группе и предпочтительности более универсальных маркеров психологического характера, было бы интересно, если бы диссертант все же смог бы дополнительно предложить некоторые теоретико-методологические подходы к выявлению таких маркеров в отношении отдельных интересующих групп.

6. По результатам эмпирического исследования диссертантом выявлена связь лояльностей, формируемых в профессионально-служебной сфере, с мотивами самореализации. Однако диссертант, при интерпретации полученных данных не использовал этот важный факт для подтверждения своей концепции, одним из положений которой является связь лояльности с личным благополучием. Аналогичная ситуация наблюдается и с мотивами самоутверждения.

Высказанные замечания имеют ориентирующий характер и не снижают ценности проведенного исследования и общую положительную оценку работы.

Диссертация С.В. Горностаева является самостоятельно выполненной научно-квалификационной работой, в которой на основании проведенных автором исследований разработаны теоретические положения, совокупность которых можно квалифицировать как научное достижение. Работа поднимает и решает важную для общества проблему служебной лояльности. Технологические решения, предлагаемые для использования в целях мониторинга и оптимизации служебной лояльности сотрудников ФСИН России, продуманы, обоснованы и способны внести вклад в развитие деятельности ФСИН России и государственной службы в целом.

Диссертация содержит новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, и свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в юридическую психологию.

