

УТВЕРЖДАЮ
Проректор Национального
исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

К.Э.Н. доцент Сергей Юрьевич Рошин
« 05 2015 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Диссертация «Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника» выполнена на кафедре организационной психологии департамента психологии факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

В период подготовки диссертации соискатель Климов Алексей Александрович работал в должности преподавателя кафедры организационной психологии факультета психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (1 ставка) и редактором журнала «Организационная психология» (0.25 ставки).

В 2011 г. окончил ГОУ ВПО «Вологодский государственный педагогический университет», г. Вологда по специальности «Педагогика и психология».

В 2014 г. окончил очную аспирантуру Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по специальности 19.00.05 — социальная психология.

Удостоверение о сдаче кандидатских экзаменов выдано в 2014 г. в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

Научный руководитель – кандидат психологических наук, профессор Штроо Владимир Артурович работает в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», профессор, заведующий кафедрой организационной психологии департамента психологии факультета социальных наук.

По итогам обсуждения принято следующее заключение.

Актуальность темы обусловлена потребностью организаций оптимизировать свою эффективность и способствовать повышению производительности труда работников. Одним из нетрадиционных способов решения этой задачи является повышение лояльности сотрудников, которое должно приводить к добровольной активности на благо компании, стремления помогать коллегам, проявлять сотрудничество и личную ответственность. Трансформация нормативного результата деятельности в трудовые мотивы сотрудника, в субъективно принятую цель труда увеличивает долю функциональных поведенческих проявлений, связанных с работой. В условиях вызовов современной экономики – необходимости совершенствования организации труда, оптимизации численности персонала в условиях кризиса, давления конкурентной среды — от персонала ожидают повышенной эффективности, активности, выходящей за пределы норм и предписаний, а не слепого следования должностным инструкциям. Примером такой активности могут быть формы поведения сотрудников, которые не вписываются в рамки традиционных схем оценки количества выполненных задач или качества их выполнения. Эти формы не зависят ни от специфики деятельности, ни от поставленных задач. Такое поведение, полезное как для организации, так и для самого работника, называется «экстраролевым поведением».

Личный вклад автора. Автором проведен анализ современной отечественной и зарубежной литературы по тематике связи индивида и социальной группы, выделено два перспективных направления её изучения. Автор лично осуществил ряд исследовательских процедур: разработку схемы квази-эксперимента, сбор данных, качественный и количественный их анализ. Сочетание метода анкетного опроса и современных методов обработки данных с помощью многомерной статистики позволило А.А. Климову ответить на ряд вопросов, связанных с проявлением идентификации с рабочей группой и с организацией, экстраролевого поведения в рабочих группах, функционирующих в организациях различного типа.

Научная новизна работы. Впервые на материале отечественных организациях (общеобразовательных школ и производственных предприятий) описана сложная система связей идентификации с двумя объектами, его пола и стажа и действий работника не входящих в его непосредственные обязанности, но полез-

ных для организации. Впервые в отечественной организационной психологии использована процедура многоуровневого линейного моделирования.

Теоретическая значимость. Работа вносит вклад в понимание последствий связи индивида и сложной системы социальных групп (рабочей группы, являющейся частью организации), обогащая теорию социальной идентичности и самокатегоризации, частично опровергая ряд выводов, полученных в предшествующих исследованиях, например, рассмотрение самокатегоризации в исключительно позитивном смысле. Использование метода многоуровневого моделирования дополняет статическую и динамическую теории социальных групп новым статистическим инструментарием для изучения агрегированных свойств социальных групп.

Практическая значимость. Теоретические и эмпирические данные, полученные в результате исследования, используются при подготовке экономистов – в учебном курсе «Социальная психология» и программистов – курсе «Групповая динамика». Результаты исследования и сформулированные рекомендации доведены до сведения руководства одного из подразделений международной производственной компании.

Обоснованность научных положений. Достоверность полученных положений обеспечена достаточным объемом выборки, использованием корректного сочетания качественного и количественного способов анализа эмпирических данных.

Апробация работы. Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры организационной психологии НИУ ВШЭ и кафедральным аспирантском семинаре; на научно-практических конференциях – Международная конференции «Бизнес. Общество. Человек» (НИУ ВШЭ, Москва, 2013 г.); «Молодежь и управление проектами в России» (НИУ ВШЭ, Москва, 2013); Международная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов» (МГУ, Москва, 2014); XVI Апрельская международная научная конференция «Модернизация экономики и общества» (НИУ ВШЭ, Москва, 2015).

Полнота изложения материалов диссертации в публикациях. Основные результаты диссертационного исследования представлены в шести публикациях; личный вклад автора составляет 2,9 п.л.

Работы, опубликованные автором в перечне ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК:

1. Климов А.А. Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности / А.А. Климов // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2013. – Т. 6. – № 31. – С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (1.1 п.л.).

2. Климов А.А. Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы / А.А. Климов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – Т. 6. – № 36. – С. 253–269 (1.07 п.л.).

3. Климов А.А. Восприятие целостности рабочей группы и организации как предикторы гражданского поведения в организации / А.А. Климов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – Т. 12. – № 1. – С. 131–144. (0.73 п.л.).

В других изданиях:

1. Базаров Т. Ю., Штроо В. А., Климов А. А. Организация сквозь призму индивидуальности // Организационная психология. — 2012, № 4. С. 68-70 (0.2 п.л., авторский вклад 33%).

Тезисы докладов:

2. Климов А.А. Детерминанты гражданского поведения в организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 5 Приложение. Тезисы докладов конференции «Бизнес. Общество. Человек» Москва, НИУ ВШЭ, 29–31 октября 2013 г. — С. 92. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2013-Приложение.html> (дата обращения: 31.10.2013). (0.08 п.л.)

3. Климов А. А. Связь экстраролевого поведения и различных видов идентификации в организации // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2014» / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс]. — М.: МАКС Пресс, 2014. — 1 электрон. опт. диск (DVD-ROM), ISBN 978-5-317-04715-3. (0.12 п.л.)

Публикации полностью соответствуют теме диссертационного исследования и раскрывают её основные положения.

Диссертационная работа Климова Алексея Александровича на тему «Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника» – это законченная научная работа, соответствует требованиям п. 9-

