

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 501.001.95  
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
М.В. ЛОМОНОСОВА» ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ  
СТЕПЕНИ КАНДИДАТА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК**

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета Д 501.001.95 от 04 декабря 2015 года, № 29  
о присуждении **Климову Алексею Александровичу**, гражданину РФ,  
ученой степени кандидата психологических наук.

Диссертация Климова Алексея Александровича на тему «Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника», в виде рукописи, по специальности 19.00.05 – Социальная психология (психологические науки), принята к защите 26 июня 2015 г., протокол № 11, диссертационным советом Д 501.001.95 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» (119991, г. Москва, Ленинские горы, д. 1; приказ № 105/нк от 11.04.2012 г.).

Климов Алексей Александрович, гражданин РФ, 1988 года рождения, в 2011 г. окончил Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Вологодский государственный педагогический университет» по специальности «Педагогика и психология», с дополнительной специальностью «Социальная педагогика».

С 01.11.2011 года по 31.10.2014 года Климов А.А. обучался в очной аспирантуре Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» по специальности 19.00.05 - Социальная психология (психологические науки).

Климов А.А. работает в должности преподавателя кафедры организационной психологии департамента психологии факультета социальных наук Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный

исследовательский университет «Высшая школа экономики» (с сентября 2013 года по настоящее время).

Диссертация выполнена на кафедре организационной психологии департамента психологии факультета социальных наук Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

**Научный руководитель:** гражданин РФ, кандидат психологических наук, доцент **Штроо Владимир Артурович** работает в должности заведующего кафедрой организационной психологии факультета социальных наук департамента психологии Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

**Официальные оппоненты:**

**Сидоренков Андрей Владимирович** – гражданин РФ, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии управления и юридической психологии Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет»;

**Ребзуев Борис Геннадьевич** – гражданин РФ, кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена»

дали положительные отзывы о диссертации.

В положительных отзывах официальных оппонентов высоко оценивается актуальность и новизна проведенного исследования, его теоретическая и практическая значимость. Актуальность работы заключается в рассмотрении (на новом экспериментально-методическом уровне) экстраролевого поведения сотрудников как психологического ресурса повышения производительности организаций и эффективности деятельности их работников в современных социально-экономических условиях. В качестве **замечаний** к работе **А.В. Сидоренков** отмечает: отсутствие развернутого обоснования выбора в

качестве одной из теоретических предпосылок исследования пятифакторной модели групповой идентичности К.У. Лича и его методики для измерения организационной идентификации; необходимость отдельного изучения экстраролевого поведения работников в контексте организации в целом и в контексте рабочей группы; желательность включения в эмпирическое исследование еще одного уровня организационной идентификации - идентификации работников с неформальными подгруппами как коллективными субъектами.

В положительном отзыве **Б.Г. Ребзуева** в качестве **замечаний** отмечается: недостаточно подробное психологическое обоснование выдвинутых исследовательских гипотез; недостаточное соответствие двухфакторной модели организационной идентификации исходным эмпирическим данным; слабость обнаруженного негативного эффекта взаимодействия идентификации работников с организацией и с рабочей группой, с одной стороны, и их экстраролевого поведения, с другой стороны; предпочтительность экспериментального, а не опросного метода для установления изменений в экстраролевом поведении сотрудников организации.

Ведущая организация — Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования «**Московская высшая школа социальных и экономических наук**» — в своем положительном заключении (подписанном доктором психологических наук, доцентом, деканом факультета практической психологии Евгением Борисовичем Моргуновым) высоко оценивает новизну, теоретическую и практическую значимость исследования, подчеркивает важность расширения представлений о факторах, оказывающих влияние на экстраролевое поведение и идентичность работников российских предприятий.

В отзыве высказан ряд **замечаний**: квазиэкспериментальное исследование привело к росту групповой идентичности за короткое время, что требует разъяснения и ответа на вопрос о конструктивной валидности полученного результата и устойчивости произведенных изменений; результаты относительно негативного эффекта от взаимодействия двух видов организационной идентификации и экстраролевого поведения, противоречащие имеющимся зарубежным данным, стоило рассмотреть подробнее в контексте

условий ранее проведенных исследований; имеются погрешности в оформлении ряда схем.

Соискатель имеет шесть опубликованных работ, все по теме диссертации (общий объем — 3,2 п.л.; авторский вклад — 3 п.л.); из них три — в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований.

**Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:**

**1. Климов, А.А. Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности [электронный ресурс] / А.А. Климов // Психологические исследования: электрон. науч. журн. — 2013. — Т. 6. — № 31. — С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (1,1 п.л.). ИФ РИНЦ — 0,756.**

В статье описываются базовые положения теории воспринимаемой целостности социальной группы в сравнении с конкурирующими парадигмами; указываются основания для выдвижения гипотезы о связи отношения индивида к группе и его поведения по отношению к группе.

**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.). ИФ РИНЦ — 0,410.**

В статье анализируется экстраролевое поведение школьных учителей, обосновывается его важность. Дается краткий обзор современных тенденций в образовании. В качестве факторов, оказывающих влияние на экстраролевое поведение учителей, рассматривается их отношение к школьному коллективу (идентификация с ним), стаж работы и роль школы как образовательной организации. Представлены результаты эмпирического исследования взаимодействия стажа и возраста, идентификации и стажа на экстраролевое поведение. Рассматриваются как положительные, так и негативные последствия организационной идентификации (например, высокий уровень идентификации с возрастом приводит к снижению экстраролевого поведения).

**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.). ИФ РИНЦ — 0,591.**

В статье анализируется роль воспринимаемой целостности группы и идентификации с организацией как факторов экстраролевого поведения. Установлено, что рабочая группа обладает большей целостностью по сравнению с организацией. Организационная идентификация достаточно слабо связана с экстраролевым поведением, наиболее сильная связь обнаружена между эмоциональной идентификацией и помощью коллегам. Сложный характер связи подтверждается тем, что часть компонентов идентификации связана с экстраролевым поведением негативно.

**На диссертацию и автореферат поступили положительные отзывы от:**

**Булгакова А.В.** — д-ра психол. наук, проф., проф. кафедры социальной и юридической психологии Института психологии им. Л.С. Выготского Российского государственного гуманитарного университета; **Ивановой Н.Л.** — д-ра психол. наук, доц., зав. кафедрой теории организации департамента государственного и муниципального управления факультета социальных наук НИУ «Высшая школа экономики»; **Липатова С.А.** — канд. психол. наук, доц. кафедры социальной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова; **Шебуракова И.Б.** — канд. психол. наук, доц., декана факультета оценки и развития управленческих кадров (ВШГУ) в РАНХиГС при Президенте РФ.

Все отзывы положительные; делается заключение, что диссертация соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, а Климов А.А. заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 — Социальная психология (психологические науки).

**Выбор официальных оппонентов и ведущей организации** обосновывается их высокой компетентностью в проблематике, соответствующей теме диссертации.

Выбор официального оппонента **Сидоренкова А.В.** обосновывается наличием исследований и публикаций, посвященных проблематике малых групп и групповой динамики в них; изучению интегративных и дезинтегративных процессов в группах, а также социально-психологических феноменов: сплоченности, идентификации и социальной идентичности; изучению эффективности производственных групп.

Выбор официального оппонента **Ребзуева Б.Г.** связан с его вкладом в разработку психологического конструкта «трудовое поведение» и его связи с экстраролевым поведением работников, а также наличием публикаций, посвященных проблемам трудовой мотивации, экстраролевого поведения и методам его измерения, воспринимаемой организационной поддержки.

Ведущая организация — Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования **«Московская высшая школа социальных и экономических наук»** — включает в свой состав научные подразделения, сотрудники которых имеют опыт научной деятельности в сфере управления персоналом организации, изучения организационных культур и управления человеческим капиталом.

**Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:**

**разработана** и апробирована процедура усиления ситуационной идентификации с рабочей группой посредством актуализации её воспринимаемой целостности;

**доказана** необходимость целостного рассмотрения организации и значимых для работников рабочих групп, как фокусов социальной идентификации, для выявления детальной картины установок работника по отношению к организации и предсказания последствий их идентификации;

**введено и обосновано** положение о воспринимаемой целостности рабочей группы / организации как предикторе, усиливающим организационную идентификацию;

**предложено** при определении роли организационной идентификации учитывать как позитивные, так и негативные последствия высокого уровня организационной идентификации; рассматривать разброс индивидуальных оценок экстраролевого поведения сотрудников как следствие их принадлежности к той или иной рабочей группе.

**Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:**

**доказано**, что воспринимаемую целостность рабочей группы можно рассматривать как один из способов актуализации, поддержания и усиления идентификации сотрудника, как с рабочей группой, так и с организацией;

**применительно к проблематике диссертации результативно использованы** как уже адаптированные, так и впервые апробированные на выборке отечественных организаций методики диагностики организационной идентификации, воспринимаемой целостности социальной группы и форм экстраролевого поведения сотрудников;

**изложены:** отечественные и зарубежные подходы и концепции, рассматривающие организационную идентификацию, экстраролевое поведение и воспринимаемую целостность, сопряженные с этими конструктами феномены; основания для анализа проблемы отклонения поведения работника от заданной роли в позитивную сторону в отечественной («надситуативная активность») и зарубежной психологии («экстраролевое поведение»), виды и структура экстраролевого поведения;

**продемонстрирована эффективность** применения методов многоуровневого линейного моделирования для анализа групповых феноменов и детального рассмотрения эмерджентных свойств группы; дополнить статическую и динамическую теории социальных групп методическим и статистическим инструментарием для изучения агрегированных свойств социальных групп;

**изучен** характер связи идентификации и экстраролевого поведения - максимальный уровень проявления экстраролевого поведения будет наблюдаться у работника при идентификации с одним объектом – либо с одной из рабочих групп, либо с организацией в целом; минимальный – при высокой идентификации с обоими объектами - и с организацией, и с рабочей группой.

**Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:**

**внедрена** в практику диагностической работы специалиста по работе с персоналом процедура, позволяющая выявить предикторы экстраролевого поведения работника в связи с его индивидуальными особенностями идентификации как члена организации в целом и как члена рабочей группы;

**определены** перспективы использования конструкта «экстраролевое поведение работника» для эффективной оценки сотрудников и усиления их экстраролевого поведения;

**создана** методика актуализации воспринимаемой целостности социальной

группы;

**представлены** данные об изменении интенсивности экстраролевого поведения в зависимости от стажа работы, которые могут быть приняты во внимание при проектировании программ кадрового резерва на предприятиях; для формирования реалистичных ожиданий от процедур повышения лояльности, приверженности и идентификации.

**Оценка достоверности результатов исследования выявила:**

**для эмпирического исследования** использовались валидные методы и методики сбора данных, адекватные поставленным целям и задачам;

**теоретическая идея исследования базируется** на: разработанных в теории самокатегоризации (J. Turner) и социальной идентичности (H. Tajfel) принципах и положениях, объединенных в теории социального познания (Г.М. Андреева); изучении организационной идентификации, организационной приверженности за рубежом (B. Ashforth, F. Mael, A. Haslam, R. van Dick, D. van Knippenberg, M. Hogg, N. Allen, J. Meyer) и на материале отечественных компаний (Т.Ю. Базаров, М. Ю. Кузьмина, С.А. Липатов, А.В. Ловаков); сравнении статической (B. Lickel, D. Hamilton, V. Yzerbyt, S. Sherman) и динамической (А.Л. Журавлев, А.И. Донцов, В.А. Штроо) теорий социальных групп; анализе структуры социальной идентичности (Н.Л. Иванова); концепции надситуативной активности (А.В. Петровский, В. А. Петровский); разработке экстраролевого поведения как сверхнормативного поведения личности (Р.С. Немов, А.С. Ширяева), как гражданственного поведения в организации (D. Organ, P. Podsakoff, S. MacKenzie, О.А. Гулевич), как экстраролевого поведения в организации (L. Van Dyne, Б.Г. Ребзуев), как контекстуального выполнения (S. Motowidlo).

**использовано** сравнение данных, полученных автором, с результатами других исследователей;

**установлено** качественное совпадение авторских результатов с результатами, полученными другими исследователями в данной предметной области;

**применены** адекватные методы статистического и качественного анализа выявленных закономерностей на репрезентативной выборке испытуемых.

**Личный вклад соискателя состоит** в анализе основных методологических подходов, используемых в отечественной и зарубежной психологии при изучении организационной идентификации, экстраролевого поведения, воспринимаемой целостности группы. Автором апробирована одна из современных многокомпонентных методик для диагностики социальной идентификации на выборке работников российских организаций различного профиля деятельности. Автор самостоятельно провел сбор эмпирических данных по всему комплексу использованных методик, осуществил количественный и качественный анализ и интерпретацию результатов проведенного исследования.

На заседании 04 декабря 2015 года диссертационный совет Д 501.001.95 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» принял решение присудить Климову Алексею Александровичу ученую степень кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – Социальная психология (психологические науки).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 5 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени - 16; против присуждения ученой степени - нет; недействительных бюллетеней - нет.

Председатель  
диссертационного совета Д 501.001.95,  
доктор психологических наук, профессор



О.А. Карабанова

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 501.001.95,  
кандидат психологических наук, доцент



О.А. Тихомандрицкая

04.12.2015 г.

