**Отзыв**

**официального оппонента**

доктора психологических наук,

профессора Нагибиной Наталии Львовны

на диссертацию **Паниной Ирины Николаевны**

на тему «Формирование мотивации трудовой деятельности у сотрудников торгово-промышленных организаций»,

представленную на соискание учёной степени PhD

по специальности «психология»

Диссертационное исследование И.Н. Паниной является завершённым самостоятельным научным исследованием. Автор обоснованно смещает акценты в своем исследовании на индивидуально-личностные качества сотрудника организации, его интересы и мотивы поведения. К сожалению, большинство концепций мотивации трудовой деятельности ориентированы на принятие в расчет внешних по отношению к личности факторов. Проблема возможности перестройки иерархии мотивов у конкретных сотрудников – центральная в социалистической политэкономии – к сожалению, не была должным образом сформулирована на психологическом уровне и реализована в виде конкретных техник. Марксистский тезис о том, что «бытие определяет сознание» И.Н. Панина переворачивает в обратную сторону - «сознание определяет бытие» - и пытается доказать эту гипотезу эмпирически.

Теоретический анализ проблемы ценностей выявил слабые места многих концепций. В диссертационном исследовании предпринята попытка изучения механизма трансформации и функционирования ценности достижения успехов и апробированы методы сознательного регулирования в рамках этого механизма.

В науке остается открытым вопрос о возможности формирования мотивации достижения успехов у человека во взрослом возрасте, поскольку в психологии присутствуют два положения: об устойчивости мотивации достижения у человека, после наступления у него девятилетнего возраста (Х. Хекхаузен), и о возможности ее формирования у взрослых людей в производственной среде (Д. МакКлелланд).

Теоретической новизной является структурированный обзор классификаций, связанных с мотивацией. Мотивация к достижению успехов в трудовой деятельности и ее содержательное наполнение становятся самостоятельным основанием для классификации различных теорий. Позитивный пафос работы состоит в ее гуманистической направленности. Диссертантка отмечает: «Важным моментом для нас будет прояснение вопроса относительно роли индивидуальных мотивационных качеств личности в различных теориях мотивации, и мнение авторов, если такое существует, относительно возможности их формирования» (с.26).

В теоретическом и практическом исследовании ставится и решается задача формирования мотивации трудовой деятельности применительно к трудовой деятельности сотрудников торгово-промышленных организаций. Автор демонстрирует хорошую компетентность в данной трудовой деятельности. В качестве мотивационных использовались такие обучающие программы для персонала, которые способствовали повышению уровня их компетентности (Д. Пинк, Э.Шейн), развитию профессионально важных качеств личности (А. Хайэм, и другие), однако более общая задача формирования мотивации достижения успехов в трудовой деятельности в целом разработана в психологии однобоко и недостаточно.

Каждая деятельность предъявляет свой спектр умений и навыков, свою структуру достижения успехов. Ресурс в развитии уровня мотивации достижения успехов в трудовой деятельности И.Н. Панина видит в учете общих, типологических и индивидуальных характеристик и осознанной перестройке самими участниками тренингов своей личности. Разработанный в настоящем исследовании мотивационный тренинг, основанный на авторской модели мотивации трудовой деятельности, направлен, в том числе, на выявление у его участников ранее не используемых ими ресурсов, собственных целей и ценностей, тренинг позволяет освоить индивидуальную для каждого из участников «технологию достижения успехов». Разработанный автором тренинг формирует такие качества личности как адекватная самооценка, реалистичный уровень притязаний, ответственность за результаты своего труда, потребность в аффилиации, потребность в признании и самовыражении, повышает мотив достижения успеха, приводит к положительной динамике мотивации трудовой деятельности. Участники тренинга приобретают умение эффективно решать конфликтные ситуации, снижают риск эмоционального выгорания, усанавливают новые социальные контакты.

Разработанный И.Н. Паниной тренинг может быть использован в целях индивидуального коучинга. Он может быть проведен дистанционно, с помощью современных средств коммуникации.

*Во второй главе*, в соответствии с целями и задачами исследования, пред­ставлена модель мотивации трудовой деятельности и программа формирующего эксперимента мотивации трудовой деятельности у сотрудников торгово-промышленных организаций.

Оригинальная модель мотивации трудовой деятельности представляет собой совокупность потенциально тренируемых личностных качеств, свойств, особенностей и моделей поведения и образа мышления «идеально мотивированного к трудовой деятельности сотрудника» торгово-промышленных организаций. Системообразующим компонентом данной модели является мотивация достижения успехов. Высокий мотив достижения успехов является составной частью содержания каждого из компонентов представленной модели, все ее компоненты положительно связаны с мотивацией достижения успехов и между собой. Модель основана на анализе существующих фактов и мотивационных концепций, построена с учетом имеющегося на данный момент диагностического инструментария и тренинговых техник. По сути, она представляет собой многомерную гипотезу, под которую выстраивается формирующий эксперимент.

В долгосрочном психологическом тренинге, основанном на модели мотивации трудовой деятельности, предлагается комплексная стратегия и технология успешного достижения человеком любых значимых для него целей, как профессиональных, так и личных. Особо стоит отметить учет такой характеристики психических качеств как устойчивость-изментчивость. «Такие свойства личности, как общие способности, воля, темперамент, характер, рассматриваются как устойчивые, а такие, как специальные способности, социальные установки и чувства людей, как изменчивые. Что касается мотива достижения успехов, мотива избегания неудач и связанных с ним личностных качеств и свойств, то они занимают промежуточное положение между устойчивыми и изменчивыми свойствами» (с.84-85).

Предлагаемая И.Н. Паниной программа мотивационного тренинга включает в себя восемь блоков практических занятий и предварительную информационную поддержку в виде кратких лекций для его участников. Часть занятий мотивационного тренинга направлена на углубленный самоанализ его участниками сильных и слабых сторон своей личности, оценку собственных знаний, умений, навыков, поиск своих возможностей и ограничений, выявление собственных ценностей, особенностей поведения. Другая часть занятий ориентирована на практику и направлена на процесс встраивания выводов, полученных путем самоанализа участниками тренинга в их повседневную жизнь. «Таким образом, теория в программе тренинга подкрепляется практикой, позволяя максимально эффективно освоить материал», - обоснованно делает вывод И.Н. Панина. Предлагаемый мотивационный тренинг имеет значительную длительность по времени. Срок освоения тренинговой программы составляет от трех до шести месяцев, в зависимости от активности участников группы, что позволяет новым знаниям, умениям и навыкам, образу мышления и паттернам поведения «постепенно встроиться в их жизнь» (с. 89).

Стержнем программы является постоянное соотнесение индивидуальных ресурсов, стратегий развития, преобразования и требований «идеального работника». Мотивация достижения успехов здесь рассматривается как двигатель всего процесса формирования нового качества личности – Я-идеальный работник.

Эмпирическая часть работы очень обширна и многоаспектна. Результаты описаны подробно, в достаточной степени представлены их психологические интерпретации и соотнесение с положениями теоретической части работы. Экспериментальные данные убедительно подтверждены методами математической статистики, проиллюстрированы таблицами и графиками.

И.Н. Панина не только доказала эффективность разработанного ею тренинга, но и возможности развития многих личностных качеств, по которым до сих пор ведется научная дискуссия – устойчивая ли это характеристика личности или ее возможно направленно изменять.

В качестве замечаний и пожеланий на будущее можно отметить:

1. Рассматривая когнитивистские теории мотивации, автор не уделяет достаточного внимания концепциям, в которых отмечается факт наличия у людей устойчивых мировоззренческих установок (психологических типов), связанных с направленностью познания на внешний Мир или на состояние собственного организма (объектцентрированностью и субъектцентрированностью). Образ идеального-Я, и оценка успешной трудовой деятельности будет качественно наполнена разными характеристиками у субъектцентрированных и объектцентрированных.
2. Мотивация достижения успехов в трудовой деятельности тесно связана с такой личностной характеристикой как перфекционизм. В работе эта связь представлена, на наш взгляд, недостаточно.
3. Хорошо было бы в работе как-то отнестись к мотивационной теории М. Рокича, к его делению ценностей на терминальные (ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства).

Отмеченные замечания не влияют на главные теоретические и практические результаты диссертации.

В целом на основании изучения диссертации, автореферата и работ, опубликованных автором в печати по теме диссертации, считаю, что диссертация Паниной И.Н. представляет завершённое самостоятельное научное исследование, содержит новое решение акту­альных проблем общей психологии и психологии личности, а также конкретных задач психологии формирования ценностной структуры личности. В ней получе­ны новые данные о структуре и содержании мотива достижения успеха в трудовой деятельности, его формирования и развития.

Представленная диссертация Паниной И.Н.. **«**Формирование мотивации трудовой деятельности у сотрудников торгово-промышленных организаций**»** является научно квалификационной работой и отвечает требованиям, предъявляемым к научным диссертациям, а её автор Панина Ирина Николаевна заслуживает присвоения учёной степени PhD по специальности «психология».

Официальный оппонент

доктор психологических наук, профессор,

научный руководитель АНО «Центр развития человека» Н.Л. Нагибина