

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета
на диссертацию Матан Валерии Владимировны на тему:
«Социально-психологические и личностные ресурсы
профессиональной карьеры врачей»,
представленную на соискание ученой степени
кандидата психологических наук по научной специальности
5.3.5. «Социальная психология, политическая и экономическая психология»

Диссертация В.В. Матан «Социально-психологические и личностные ресурсы профессиональной карьеры врачей» по своей предметно-объектной области, кругу поднимаемых проблем и решаемых задач **соответствует** научной специальности 5.3.5. «Социальная психология, политическая и экономическая психология». Сформулированные выводы и защищаемые положения согласуются с формулой специальности и направлениями исследований, которые определены действующим паспортом Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе: «16. ... Самодетерминация и самоактуализация личности ...»; «17. Изучение личностных и ситуационных, когнитивных и аффективных детерминант социального поведения ...»; «22. Изучение организационного поведения ...»; «24. Изучение удовлетворенности трудом, вовлеченности, приверженности организации, качества деятельности, ролевого и сверхнормативного поведения». В то же время диссертационное исследование обнаруживает содержательную смежность с научной специальностью «5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика». Это продиктовано тем, что тема диссертации относится к новому межатраслевому направлению психологических исследований и интервенций, а именно *социальной психологии труда*¹.

Актуальность диссертационного исследования обусловлена необходимостью преодоления противоречия между, с одной стороны, высокой социальной значимостью и ответственностью профессии врача, экономической затратностью подготовки высококвалифицированных медицинских специалистов, и, с другой стороны, низким уровнем разработки и внедрения психологического сопровождения трудовой деятельности, организационного поведения, делового общения и профессиональной карьеры медицинских работников. Вследствие недостаточной социальной и психологической поддержки профессиональной деятельности и карьеры врачей на уровне национальной системы здравоохранения наблюдаются негативные тенденции, связанные с дефицитом и дисбалансом, текучестью и оттоком, образовательной и трудовой миграцией врачебных кадров. В свою очередь, на уровне индивидуальной трудовой деятельности и профессионально-

¹ См., например: Социальная психология труда: теория и практика / под ред. А.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.

личностного развития врачей нередко прослеживаются такие негативные проявления, как профессиональный абсентеизм и формализм, профессиональные деформации и деструкции и т.д. В конечном итоге, все это ведет к снижению охвата населения страны качественной медицинской помощью.

Результаты масштабных социологических опросов врачей, проведенных по заказу Министерства здравоохранения Российской Федерации, показывают, что ведущей причиной непривлекательности врачебной профессии является неудовлетворенность условиями труда, а также перспективами профессионального роста и карьерной самореализации². Отсюда возникает практическая необходимость в изучении психологических факторов, механизмов и закономерностей профессиональной успешности врача, в том числе проектирования и ресурсного обеспечения, построения и продвижения врачебной карьеры. **Практическая значимость** диссертационного исследования обусловлена возможностью использования его результатов для повышения эффективности кадровой политики и гибкого управления персоналом медицинских организаций, а также для разработки программ и мероприятий по сохранению и развитию медицинских кадров в здравоохранении.

Научная новизна диссертационного исследования обусловлена приростом теоретически обоснованных и эмпирически доказанных знаний в такой области современной психологической науки, как *социальная психология труда и карьеры*. В диссертационном исследовании впервые:

- выделены и конкретизированы существенные социально-психологические признаки карьеры врача, относящиеся к ее процессуальному и результативному аспектам, связанные с объективной и субъективной профессиональной успешностью;

- описаны и систематизированы основные ресурсы профессиональной карьеры врача, в том числе обоснована оригинальная модель личностных и социально-психологических ресурсов;

- эмпирически раскрыто содержание обывденных представлений врачей о критериях успешности и ресурсах построения профессиональной медицинской карьеры;

- эмпирически выявлены взаимосвязи показателей объективной и субъективной карьерной успешности врачей, а также различия данных показателей в зависимости от статусных характеристик врачей, в первую очередь, от стажа профессиональной деятельности;

- эмпирически определены закономерности взаимосвязи объективной и субъективной карьерной успешности врачей с доступными им личностными и социально-психологическими ресурсами.

Теоретическая значимость диссертационного исследования обусловлена тем, что в нем установлены специфическая феноменология, механизмы

² Письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 апреля 2013 года N 16-5/10/2-2540 «Методические рекомендации по сохранению медицинских кадров в системе здравоохранения».

и закономерности осознанной саморегуляции врачебной карьеры, а также показано, что индивидуальные особенности и различия карьерной саморегуляции выступают предпосылками объективной и субъективной профессиональной успешности врачей.

Основополагающую роль при планировании и реализации диссертационного исследования выполнял *ресурсный подход*, что предопределило способ интерпретации результатов и формулировки выводов исследования. Однако результаты, полученные в диссертационной работе, можно рассматривать и оценивать и через другую методологическую «оптику». Так, если их проанализировать с позиций *субъектного подхода*, то, по сути, соискателем изучены *содержательные и структурно-функциональные особенности осознанной саморегуляции профессиональной карьеры врачей*. В частности, раскрыта содержательная и структурно-функциональная специфика:

- процесса и результатов смыслообразования профессиональной деятельности и карьеры врача: в качестве интегрального регулятора, относящегося к звену смыслообразования, в диссертации изучена значимость профессиональной карьеры для врачей;

- процесса и результатов целеполагания и планирования профессиональной карьеры врача: в качестве конкретных регуляторов, относящихся к звену целеполагания и планирования, в диссертации изучены карьерные цели врачей;

- процесса и результата моделирования значимых условий профессиональной карьеры: регуляторную функцию модели значимых условий выполняют изученные в диссертации социальные представления врачей о всевозможных обстоятельствах (ресурсах), способствующих карьерному становлению;

- процесса и результатов оценивания карьерных достижений: регуляторную функцию субъективных стандартов оценивания выполняют изученные в диссертации обыденные представления врачей о критериях карьерной успешности; результаты оценивания карьерных достижений представлены в форме переживания субъективной удовлетворенности-неудовлетворенности карьерой и в форме самооценки профессионализма и авторитета, что также явилось предметом изучения в диссертации. Эти психические образования осуществляют контрольно-оценочную функцию (функцию обратной связи) в механизме осознанной саморегуляции карьеры.

Что касается индивидуально-психологических свойств (диспозиционная надежда, самоэффективность, уровень субъективного контроля), которые автор диссертации справедливо причисляет к ресурсным в отношении профессиональной деятельности и карьеры врачей, то все они являются субъектно-личностными (регуляторными) свойствами. Это значит, что они определяют устойчивые индивидуально-типологические особенности функционирования отдельных процессов в контуре осознанной саморегуляции врачебной карьеры. Так, диспозиционная надежда определяет операциональные особенности регуляторных процессов целеполагания и планирования

карьеру, самооценку – операциональные особенности моделирования значимых условий карьеры, а уровень субъективного контроля – операциональные особенности регуляторных процессов оценивания и контроля результатов профессиональной деятельности и карьеры.

Таким образом, теоретическая ценность результатов диссертационного исследования заключается в том, что в нем целостно раскрыта содержательная и структурно-функциональная специфика системы осознанной саморегуляции профессиональной карьеры врачей, а также доказано, что индивидуальная мера субъектности врача в отношении собственной карьеры существенно зависит от сформированности, структурной целостности и функциональности данной системы.

Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается преемственностью и непротиворечивостью его методологии, теории, методики, эмпирики и аналитики; тщательным теоретическим анализом современных литературных источников по проблеме, включая библиографию проблемы на иностранных языках; корректным употреблением ключевых терминов; аргументированностью выдвинутых гипотез; адекватной операционализацией теоретических понятий и подбором релевантных психодиагностических методов; достаточным объемом проведенных эмпирических исследований; грамотно выполненной статистической обработкой эмпирического материала; теоретически обоснованной интерпретацией полученных результатов; применением процедур экспертной оценки для повышения объективности, надежности и валидности эмпирических данных.

Диссертационная работа выгодно выделяется многоэтапностью эмпирического исследования (пилотажный и основной этапы) и гетерогенностью обследованной выборки врачей по половозрастным, социально-демографическим и специальным профессиональным признакам (медицинская специальность, место работы, должность, стаж и др.). Дополнительной гарантией достоверности результатов и выводов диссертации послужило сочетание качественных (полуструктурированное интервью) и количественных (анкетирование, стандартизированные личностные опросники) методов, вследствие чего эмпирическую часть исследования можно считать выполненной на основе *комбинированного, или смешанного качественно-количественного подхода* (combined or mixed quality-quantity approach).

Личный вклад автора. Диссертация В.В. Матан является самостоятельно выполненным теоретико-эмпирическим исследованием, результаты и выводы которого характеризуются высоким уровнем научной оригинальности и персонального авторства. Некорректных заимствований научного материала в тексте диссертации не обнаружено.

Структура, оформление и завершенность диссертационной работы. Диссертация В.В. Матан представляет собой логически завершенную и внутренне последовательную научную работу, выполненную с соблюдением методологических нормативов и квалификационных требований. Ее отличает сбалансированная структура теоретико-методологического, методическо-

го, эмпирического и практического компонентов, а также хороший научный стиль изложения материала. Оформление диссертации соответствует техническим стандартам, предъявляемым к работам подобного рода. Результаты и основные положения диссертационного исследования опубликованы в соответствии с требованиями, предъявляемыми действующими законодательством к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук.

В целом диссертация выполнена на высоком научном уровне и содержит новые результаты, вносящие весомый вклад в социальную психологию труда и карьеры врача. Вместе с тем, несмотря на очевидные достоинства диссертации, в ее адрес могут быть сформулированы следующие **замечания и предложения**:

1. Диссертационное исследование выполнено с позиций ресурсного подхода, который в последнее время завоевал популярность в отечественной психологии. Однако далеко не всегда авторы, обращающиеся к понятию «ресурс», задаются вопросом о психологических условиях, при которых те или иные объективные обстоятельства приобретают функциональное значение «ресурса» в поведении и деятельности человека. Весьма распространенная ошибка при реализации «ресурсного подхода» в конкретно-психологических исследованиях заключается в том, что ресурсами признаются все условия, которые обнаружили *позитивную статистическую ковариацию* (корреляцию, регрессию и т.п.) с показателями успешности поведения и деятельности человека.

Однако сам по себе факт, что какое-то обстоятельство, в том числе индивидуально-психологическое свойство, является статистически значимым и положительным коррелятом или предиктором профессиональной и карьерной успешности человека, совершенно не означает, что оно выступает в функции ресурса. Установление статистически достоверной прямой ковариации составляет *необходимое, но недостаточное условие* для признания данного свойства «ресурсом». Общая закономерность состоит в том, что то или иное объективное обстоятельство, включая и объективно присущие человеку индивидуально-психологические свойства, превращается в ресурс только в контексте его субъектной активности, т.е. в системе его саморегуляции и самодетерминации. Другими словами, то или иное индивидуально-психологическое свойство, объективно детерминирующее успех в профессии и карьере, превращается в «ресурс» только при условии преломления через самосознание, самоотношение, саморегуляцию и самодетерминацию человека как субъекта профессиональной деятельности и карьеры.

Для этого должны выполняться, как минимум, следующие условия:

- во-первых, человек должен осознавать наличие у себя данного свойства и адекватно понимать характер детерминационных отношений, в первую очередь, причинно-следственных и целе-средственных, между этим свойством и успехом собственного поведения, деятельности, карьеры (условие осознанности, или когнитивный компонент ресурса);

- во-вторых, человек должен осмысливать данное свойство как значимое условие, способствующее удовлетворению его потребностей, реализации ценностей, осуществления мотивов, достижения целей, и, соответственно, наделять его преимущественно позитивным (инструментальным, ресурсным) личностным смыслом (условие осмысленности, или эмоционально-оценочный компонент ресурса);

- в-третьих, человек должен быть способен к произвольной актуализации и использованию данного свойства в контексте своей профессиональной деятельности и карьеры, что достигается за счет саморегуляции и самодетерминации (условие произвольности ресурса, или регулятивный компонент ресурса, который предполагает возможность не только актуализации и использования-«расходования» ресурса, но и накопления, восстановления, совершения с ним других «операций»).

Таким образом, осознанность, осмысленность и произвольность использования – это ключевые психологические признаки, по которым ресурсы выделяются из множества объективных условий, факторов и детерминант успеха, действующих независимо от сознания и воли субъекта. Ресурсами «в руках» субъекта становятся только те обстоятельства, которыми он сознательно, осмысленно и произвольно овладевает и пользуется для обеспечения успеха в осуществлении своих субъективно значимых побуждений и стремлений. Те обстоятельства, которые субъект не сознает, не наделяет инструментальным смыслом и не способен произвольно использовать не могут быть считаться ресурсами (даже если в силу объективных детерминационных отношений эти обстоятельства прямо или косвенно способствуют успеху в осуществлении его лично значимых интенций).

В этой связи психологический анализ индивидуальных свойств человека в качестве «ресурсов карьеры» требует изучения «представленности» этих свойств в профессиональном самосознании, самоотношении и саморегуляции субъекта. Если не выполнять данное требование, то понятие «ресурс» теряет собственное специфическое значение и становится неотличимым от других понятий, например, на концептуальном уровне – от теоретического понятия «профессионально важные качества», а на операциональном уровне – от статистического понятия «предиктор профессионального успеха».

В рассматриваемой диссертационной работе данное требование реализовано лишь частично. Предлагая собственное определение ресурсов карьеры («социально-психологические и личностные характеристики человека, ценимые обществом и самим человеком, при необходимости развиваемые, используемые в достижении карьерной успешности и эффективности, способствующие формированию и накоплению других ресурсов», стр. 190), автор в большей или меньшей степени учитывает основные психологические признаки ресурса. Однако при переходе от теоретического определения к методической операционализации и эмпирическому изучению ресурсов теряет некоторые из этих признаков.

Так, с помощью полуструктурированных интервью и анкетирования автору удалось выявить те объективные обстоятельства, которые осознаются, рефлексированы самими испытуемыми в качестве ресурсов профессиональной деятельности и карьеры. Не приходится сомневаться, что источником этих сведений служит профессиональное самосознание испытуемых, но методические особенности разработанных диссертантом анкеты и интервью позволяют получить лишь синкретическую оценку ресурсных обстоятельств, в которой не разделяются когнитивный, эмоционально-оценочный и регулятивный компоненты. Обыденные (социальные) представления испытуемых о карьерных ресурсах следовало бы изучить более дифференцированно – с четким подразделением названных компонентов для каждого выделяемого ресурса. Например, если бы испытуемому в ходе интервью или анкетирования была бы предложена процедура шкалирования каждого ресурса по критерию его прагматической значимости («В какой мере данное обстоятельство способствует Вашей профессиональной карьере?» - оцените по шкале от 1 до 7 баллов), это позволило бы выявить степень личностной значимости (инструментальной ценности) каждого ресурса.

2. При описании авторитета в качестве показателя (маркера) карьерной успешности врача диссертант характеризует его как «признание среди коллег» и «известность среди пациентов». В последнем случае более предпочтительным было говорить о «репутации среди пациентов». Обращение к термину «репутация» вместо слова «известность» можно порекомендовать потому, что данный термин обозначает качественно определенный социально-психологический феномен³, тогда как известность – это всего лишь осведомленность кого-то о чем-то или ком-то. Карьерную успешность врача характеризует именно его репутация, а не просто известность среди пациентов.

3. В эмпирическом исследовании было бы целесообразным применять не общие, а контекстуализированные версии диагностических методов (т.е. измерять не общую, а именно профессиональную самооценку; не общий уровень диспозиционной надежды и оптимизма, а именно профессиональный и карьерный оптимизм и т.д.). Дело в том, что все индивидуально-психологические свойства, отнесенные в диссертации к личностным ресурсам, имеют диспозиционную природу. В отношении диспозиционных свойств личности хорошо известен феномен парциальности: в разных сферах (доменах) жизненных отношений человек обнаруживает неодинаковую степень выраженности одной и той же личностной диспозиции, а порой – даже диаметрально противоположные полюса данной диспозиции (например, интернальность в области производственных отношений при экстернальности в области семейных отношений). Строго говоря, в исследовании личностных ресурсов профессиональной карьеры врача наибольший инте-

³ См., например: Рягузова, Е.В. Репутация личности как онтологический и социально-психологический феномен / Е.В. Рягузова. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2017. – 192 с.

рес представляет индивидуальная выраженность того или иного ресурсного свойства не на глобальном, а на доменном уровне.

Сформулированные замечания и рекомендации никоим образом не умаляют научной ценности диссертационной работы, а служат лишь перспективными направлениями для дальнейшего развития ее положений.

Таким образом, диссертация В.В. Матан «Социально-психологические и личностные ресурсы профессиональной карьеры врачей» является самостоятельно выполненной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития таких отраслей знаний, как социальная психология и психология труда. Искомая ученая степень кандидата психологических наук может быть присуждена автору диссертации за:

- теоретический анализ социально-психологических особенностей профессиональной карьеры врача;
- теоретическое обоснование объективных и субъективных критериев успешности профессиональной карьеры врача;
- эмпирическое выявление и описание системы ресурсов профессиональной карьеры врача, включая личностные и социально-психологические ресурсы;
- эмпирическое определение содержательных и структурно-функциональных особенностей системы осознанной саморегуляции профессиональной карьеры врача, в том числе установление закономерностей взаимосвязи между отдельными структурно-функциональными звеньями данной системы.

Заключение. Диссертация Матан Валерии Владимировны на тему: «Социально-психологические и личностные ресурсы профессиональной карьеры врачей» соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете»; соискатель Матан Валерия Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по научной специальности 5.3.5. «Социальная психология, политическая и экономическая психология». Нарушения пунктов 9 и 11 указанного Порядка в диссертации не установлены.

Член диссертационного совета

Доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой экспериментальной и прикладной психологии
Гродненского государственного университета имени Янки Купалы
(г. Гродно, Республика Беларусь)

К.В. Карпинский

« 03 » 01 2023 г.

