

ОТЗЫВ

официального оппонента – профессора, доктора психологических наук, профессора кафедры управления персоналом и организационной психологии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» Ясько Бэлы Аслановны – о диссертации Светловой Анны Сергеевны «**Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций**», представленной на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Общая характеристика диссертационного исследования.

В диссертации А.С. Светловой проводится научное, теоретически и методологически обоснованное исследование феноменологии представлений работников о кадровой политике организации и их взаимосвязи с показателями эффективности труда субъекта.

Автор рассматривает проблему кадровой политики с позиций субъект-субъектного анализа, в контексте ее ментальных репрезентаций на индивидуально-личностном уровне, что вполне соответствует формуле научной специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика.

Структура диссертации, ее концепция, логика аргументации эмпирических гипотез и выводов, последовательность решения поставленных задач соответствуют нормам методологии научного исследования и представления его результатов научному сообществу.

Актуальность исследования очевидна. Сегодня проблема активизации человеческого капитала выходит на первый план в поиске действенных ресурсов устойчивости как бизнеса в отдельных сегментах, так и общества в целом. В разностороннем проявлении данной проблемы все более зримо выступает на первое место психологический аспект – раскрытие психической сферы человека как субъекта труда во взаимосвязи с социальными, организационными условиями производственной среды. В диссертации А.С. Светловой в фокусе исследования находятся ментальные образы одного из основных психических регуляторов труда – субъект-объектных отношений, отражающих в сознании работников представления о кадровой политике, реализуемой в системе сложившегося менеджмента организации. Такое видение проблемы и предлагаемая в работе последовательность ее рассмотрения имеют не только актуальность для психологической науки и практики, но и дают автору основание для поиска новых психических явлений и закономерностей.

Сформулированные гипотезы изначально задают исследованию научно-экспериментальный вектор. Автор высказывает предположение, что представления о кадровой политике влияют на эффективность труда работника (с. 10). Эта исходная

гипотеза конкретизируется в двух частных гипотезах, уточняющих общий замысел исследования.

Для достижения цели исследования и поиска научно-экспериментального обоснования гипотез определены шесть теоретических и эмпирических задач. Формулировка задач корректна: все они направлены на получение нового знания, что и подтверждено последующим текстом работы.

Теоретическая часть текста диссертации (80 страниц) оптимально соотносится с экспериментально-эмпирической частью (72 страницы).

Эмпирические задачи решались с привлечением разнообразной по структуре и составу экспериментальной выборки, которая формировалась специально для каждого логического эпизода исследования. Результаты психодиагностических измерений подвергнуты убедительной математико-статистической обработке. Графический компонент анализа эмпирических данных представлен в тексте в виде 13 таблиц, 7 рисунков.

Большой объем приложений позволяет увидеть внутреннюю «лабораторию» исследовательского процесса, подтверждает его многогранность, квалифицированность и предметность.

Анализ основных разделов диссертационного исследования.

Во введении квалифицированно обоснована актуальность темы, определен методологический и научный фундамент исследования, его внутренняя логика (цель, гипотезы, объект и предмет, задачи).

Решению теоретических задач посвящены первые две главы диссертации. В них рассмотрены актуальные для современной психологии труда и организационной психологии подходы в контексте исследуемой автором проблемы.

В первой главе теоретический обзор традиционных подходов к изучению кадровой политики организации приводит автора к выводу о целесообразности применения в ее анализе субъект-субъектного подхода. Именно в этом контексте кадровая политика определяется А. Светловой не как воздействие субъекта на объект, а как взаимодействие субъекта и объекта; как элемент организационной культуры, представляющий собой взаимодействие участников (руководителей и сотрудников организации) для создания системы правил, норм и регламентов, обеспечивающих набор, обучение, развитие и увольнение. Обоснованно делается вывод: важным и малоизученным аспектом кадровой политики являются представления о ней, присущие всем участникам организационных процессов.

Вторая глава посвящена феномену представлений и содержит анализ и обзор подходов к его теоретическому и эмпирическому изучению, а также затрагивает проблему изучения эффективности труда работников. Здесь надо заметить, что обстоятельный, квалифицированный анализ разработанности проблематики кадровой политики, организационной культуры, феноменологии представлений в современной психологии, не дополняется в такой же мере глубоким анализом психологии эффективного труда. Как результат – отсутствие четкости в обосновании того ракурса

анализа взаимосвязей эффективности труда с представлениями работников о кадровой политике организации, который затем реализуется в экспериментальной части исследования. Учитывая, что эффективность труда вынесена в качестве ключевого понятия в тему диссертации, имело смысл более четко сформулировать позицию автора относительно его определения.

В третьей главе содержится описание основных результатов эмпирической части исследования. Каждый выделенный раздел третьей главы имеет в своей основе решение определенной задачи в общей схеме программы исследования.

В первую очередь, отмечается скрупулезность и квалифицированность автора, проявленные в процессе разработки авторской методики, предназначенной для выявления типов представлений о кадровой политике (раздел 3.1.). В ее основу легли экспериментально выявленные виды представлений работников о кадровой политике («позитивный», «амбивалентный» и «негативный»), описываемые шестью признаками. Методика имеет доказанную валидность и обоснованно применяется диссертантом на последующих шагах исследования.

В разделе 3.2. анализируются предикторы представлений о кадровой политике и выявляются психологические типы работников, характерные для каждого вида представлений. В основу классификации взяты выявленные виды представлений, которые корректно соотнесены к внутренним регуляторам организационного поведения: мотивацией достижений, организационной лояльностью, удовлетворенностью трудом, переживанием субъективного благополучия. В результате установлено, что каждому виду представлений соответствует определенный личностный тип работника («поддерживающий»; «сомневающийся»; «отрицающий»), показано, что выделенные типы имеют социально-демографическую специфику.

Проверка гипотез о влиянии типов представлений о кадровой политике на организационно-психологические феномены (мотивацию достижения, организационную лояльность, удовлетворенность трудом и переживание субъективного благополучия), а также на показатели организационной эффективности проводится в разделе 3.3. Автор приводит достоверно обоснованные данные о существовании прямой зависимости показателей эффективности труда работника от его принадлежности к определенному типу представлений о кадровой политике в организации.

В заключительном разделе третьей главы А. Светлова описывает результаты дополнительного, по сути, пилотажного исследования, проведенного на выборке из 100 работников торгового предприятия. Целью данного эпизода работы определена проверка надежности созданного диагностического инструмента и установленной типологии представлений о кадровой политике. Получено подтверждение положения о специфичности представлений о кадровой политике у респондентов, в зависимости от специфики их организационного опыта.

В разделе «Заключение» формулируются выводы, отражающие основной результат научного поиска автора. Все приведенные выводы соответствуют содержанию текста диссертации.

Научная новизна полученных в диссертации результатов.

Впервые в психологии труда кадровая политика рассмотрена как психологический феномен, имеющий черты взаимодействия и субъектности всех участников. Показано, что кадровая политика и представления о ней имеют собственное психологическое содержание, что открывает возможности для дальнейшего психологического исследования не только психологической феноменологии кадровой политики, но и в широком значении – организационной культуры, где в качестве дифференцирующих признаков выступают типы представлений субъектов организационного взаимодействия о реализуемой или проектируемой кадровой политике.

Вкладом в методологию психологии является предложенный подход к анализу организационных представлений современного участника трудового процесса, в частности, представлений о кадровой политике.

Выделенные типы представлений о кадровой политике развивают методологию субъектно-деятельностного подхода в отечественной психологии труда. Установленные типы представлений о кадровой политике расширяют интерпретационный потенциал концепции психических регуляторов труда как ментальных образов субъект-субъектных и субъект-объектных отношений.

Исследование феноменов «представления о кадровой политике» и «эффективность труда» во взаимосвязи позволило автору создать новый диагностический инструмент, операционализирующий предложенный концептуальный подход к проблеме психологии управления человеческими ресурсами организации.

Научная квалификация диссертации состоит также и в том, что в ней верифицированы научные концепции современной организационной, общей психологии. В частности, получили эмпирическое подтверждение концепции базовых моделей кадровой политики; организационной культуры и ее роли в повышении организационной эффективности; психологии представлений как отражательной функции психики.

Чтение текста диссертации, основных публикаций А. Светловой позволяет отметить многогранность **личного вклада** соискателя. О нем свидетельствуют: самостоятельный и глубокий теоретико-аналитический обзор зарубежных и отечественных исследований в рамках решения поставленной проблемы; четкость в разработке программы исследования, планирования и проведения разнообразных психодиагностических процедур; многоуровневая и последовательная обработка, анализ, интерпретация эмпирического материала; последовательность и содержательность процесса апробации.

Достоверность полученных в диссертации результатов обеспечена логичностью построения концепции и процесса исследования, адекватностью примененных

методов, высокой репрезентативностью экспериментальной выборки, безупречным математико-статистическим анализом. Полученные автором результаты согласуются с данными известных исследований в области психологии труда и организационной психологии по анализируемой проблеме.

Практическая значимость полученных результатов может быть представлена в следующем:

1) психологи, менеджеры по персоналу организаций получают для оперативной работы психодиагностический инструмент в виде опросника по выделению типологической принадлежности представлений работников о кадровой политике, который дает возможность коррекции содержания и методов реализации миссии организации, обеспечения устойчивости бизнеса, формирования сильной организационной культуры;

2) выделение малоэффективного типа представлений работников о кадровой политике в организации может использоваться в качестве маркера определения направлений работы по формированию кадрового резерва менеджерского корпуса топ- и линейного уровней;

3) примененные в исследовании пакет психодиагностических процедур, комплексный подход к анализу данных, включая современные методы математической статистики, могут быть рекомендованы к использованию при подготовке организационных психологов для современного бизнеса.

Критический анализ текста диссертации обуславливает некоторые **замечания, вопросы для дискуссии и рекомендации** автору.

Помимо замечания, высказанного выше при анализе текста второй главы работы, считаю возможным предложить вниманию автора несколько вопросов для обсуждения:

1. Дискуссионным выглядит обоснование автором психологического содержания эффективности труда. В разделе 3.3. на специально сформированной выборке проведена проверка гипотезы о влиянии представлений о кадровой политике на параметры эффективности труда работников. Предполагалось изучение взаимосвязи как с объективными, как и субъективными показателями (с. 146 – 147). Однако, если «объективные» (экономические) показатели вполне очевидны (показатели личных продаж продавцов за прошедший месяц), то спорным выглядит маркирование «субъективных» (психологических) показателей так называемой «нормативной эффективностью» в виде соблюдения работником производственной дисциплины и всех требований и регламентов компании (с. 148). Вместе с тем у автора в пакете примененных инструментов эмпирического исследования имелись методики, позволяющие, действительно, определить внутреннюю «цену» затрат субъектов труда, составивших подгруппы каждого из выделенных диссертантом типов представлений о кадровой политике (напр., методики «Шкала субъективного благополучия»; «Интегральная удовлетворенность трудом» и др.).

Можно пожелать автору в дальнейших поисках развить эту линию – актуальную для современной психологии труда и организационной психологии.

2. Не очевидна целесообразность включения в структуру третьей главы диссертации, посвященной анализу результатов эмпирического исследования, большого раздела (12 страниц текста в параграфе 3.4), посвященного описанию миссии, элементов организационной культуры, основных компонентов и принципов кадровой политики организации, выступившей базой заключительного этапа эмпирического исследования. При этом описание собственно результатов проведенного исследования занимает только одну страницу, а сделанный вывод о специфичности представлений о кадровой политике у респондентов в зависимости от специфики их организационного опыта не получает развития в размышлении о возможных путях (рекомендациях) повышения эффективности труда работников.

3. Дискуссионным выглядит предлагаемое автором соотношение понятий «кадровая политика» и «организационная культура»: кадровая политика рассматривается как составляющая организационной культуры. При этом не анализируются другие возможные подходы к их соотношению. Известно, что некоторые авторы рассматривают кадровую политику и организационную культуру как синонимы. Возможна и другая точка зрения, при которой целенаправленно реализуемая кадровая политика определяет организационную культуру, то есть является ее своеобразным предиктором. В этой связи желательно услышать от автора обоснование принятой в работе позиции.

Высказанные замечания не снижают заслуженно высокой оценки диссертационного исследования Светловой Анны Сергеевны, что в целом дает основание для следующего **заключения**.

Диссертация «Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций» является актуальным, оригинальным теоретико-экспериментальным исследованием, обладающим научной новизной и практической значимостью. В ней получила раскрытие на убедительной доказательной базе проблема взаимосвязи эффективности труда и субъективных представлений работника о реализуемой в организации кадровой политике. Поставленные автором цели и задачи успешно реализованы, выносимые на защиту положения всесторонне обоснованы полученными результатами. Автор последовательно обеспечил доказуемость сформулированных гипотез.

Диссертация «Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций» может рассматриваться как новый вклад в науку в изучение психологических закономерностей формирования организационной культуры предприятия, трудовых отношений, их ментальных образов в сознании субъекта труда.

Разработанные психологические типы представлений о кадровой политике, созданный метод их диагностики расширяют конструктивный потенциал психологической науки и практики в решении социально-трудовых задач развития человеческих ресурсов различных профессиональных сфер.

Автореферат диссертации в полной мере отражает основное ее содержание.

Научное исследование А. С. Светловой прошло разностороннюю апробацию. С 2010 года его основные результаты докладывались неоднократно автором на Лаборатории психологии труда и организационной психологии ИП РАН; на 5-ти научных и научно-практических международных, межвузовских конференциях. Автором опубликовано 11 работ, в том числе три – в журналах, рекомендованных в ВАК МО РФ по направлению «психологические науки».

По своей актуальности, научной новизне, объему выполненного исследования и практической значимости полученных результатов, представленная диссертация соответствует требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. Автор диссертации – Светлова Анна Сергеевна, заслуживает присуждения степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Официальный оппонент:

профессор, доктор психологических наук,
профессор кафедры управления персоналом и организационной
психологии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
университет»



Ясько Бэла Аслановна

11 мая 2016 г.

Контактные данные:

Почтовый: 350065 г. Краснодар, ул. Трудовой славы, 12, кв. 6.

Телефон: +7 (918) 465 25 19

e-mail: shabela@yandex.ru

