

## **ОТЗЫВ** **официального оппонента**

кандидата психологических наук, доцента, доцента кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» КУЗНЕЦОВОЙ Аллы Спартаковны о диссертации **Светловой Анны Сергеевны** на тему «Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций», представленной к защите на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)

Диссертационное исследование Светловой Анны Сергеевны направлено на изучение крайне важной проблемы, одной из самых острых и актуальных для понимания причин снижения эффективности труда в современной динамичной организационной среде – проблемы выявления и анализа представлений сотрудников о кадровой политике организации. **Практическая актуальность** данного исследования совершенно очевидна: точное знание того, как формируется и изменяется субъективная оценка любых мероприятий по работе с персоналом и общие представления работающих людей об особенностях кадровой политики является надежным базисом для разработки научно обоснованных рекомендаций по развитию мотивационного потенциала и профессиональной карьеры сотрудников, программ адаптации и психологической поддержки персонала. Надежная обратная связь о том, как сотрудники воспринимают и оценивают кадровую политику, необходима и чрезвычайно ценна для топ-менеджеров организации, особенно в тех случаях, когда руководство заинтересовано в налаживании конструктивных и креативных отношений с сотрудниками и рассчитывает на поддержку с их стороны в процессе инновационных преобразований.

**Научная актуальность** диссертации Светловой А.С. также не вызывает сомнений: данная работа вносит существенный вклад в накопление

достоверных научных знаний о психологических механизмах трансформации представлений сотрудников об организации в целом и о кадровой политике в частности в условиях внедрения новых программ организационного развития (особенно связанных с мощными инновационными изменениями).

В качестве **цели** диссертационного исследования Светлова А.С. обозначает намерение изучить психологическое содержание, структуру и виды индивидуально-личностных представлений сотрудников о кадровой политике организации, а также выявить взаимосвязь указанных представлений с эффективностью труда работников. Для достижения поставленной цели Светлова А.С. разрабатывает систему задач, в которых отражены конкретные шаги реализации теоретической и эмпирической частей исследования.

Итоги работы Светловой А.С. представлены в тексте диссертации и обобщены в тексте автореферата. Диссертация имеет оптимальный объем (192 страницы основного текста) и четкую структуру, соответствующую критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней. Работа состоит из введения, трех глав (две из них – теоретические и одна – эмпирическая), заключения (содержащего выводы по результатам выполненной работы), списка литературы и очень подробных приложений. Работа проиллюстрирована 7 рисунками и 13 таблицами, выполненными эргономично и информативно, что способствует быстрому схватыванию главных фактов и основных результатов исследования. Список литературы включает 171 научный источник, 30 наименований – на английском языке.

В теоретической части диссертации, состоящей из двух глав, подробно и обстоятельно рассматриваются и анализируются данные психологических исследований организационной культуры и кадровой политики, а также проблемы применения разных подходов к исследованию представлений. Несомненным достоинством работы Светловой А.С. является глубокий теоретический анализ данных подходов, по результатам которого автор делает обобщенные выводы о возможностях и ограничениях каждого из них,

а также обозначает свою позицию в выборе теоретической парадигмы, на основе которой определяет программу эмпирического исследования. Обозначив проблемную зону в психологических исследованиях кадровой политики (а именно, особенности представления сотрудников о кадровой политике как компонента организационной культуры), автор уточняет предмет изучения (психологическое содержание, структура и виды индивидуально-личностных представлений о кадровой политике и их взаимосвязь с эффективностью труда работника) и обосновывает гипотезы эмпирического исследования. Важно, что в программу выявления специфики представлений о кадровой политике автор включает задачу анализа взаимосвязи представлений об организационной культуре и кадровой политике с эффективностью профессиональной деятельности сотрудников.

Эмпирическая часть диссертационного исследования (представленная в объемной третьей главе) изложена в соответствии с предложенной автором поэтапной программой сбора и анализа материала, включающей решение задач:

- 1) создания диагностического инструментария для выявления структуры и видов представлений о кадровой политике;
- 2) эмпирической типологизации сотрудников на основе дифференциации типов их представлений о кадровой политике;
- 3) характеристики психологического содержания представлений о кадровой политике во взаимосвязи с организационно-психологическими феноменами (к числу которых автор относит мотивацию достижений, лояльность к организации, удовлетворенность работой, субъективное благополучие) и эффективностью труда;

Программа выстроена для проверки выдвинутых гипотез эмпирического исследования о влиянии представлений о кадровой политике на эффективность труда сотрудников; об отражении в представлениях о кадровой политике субъективной оценки организационных условий, мотивационной направленности и эмоционального отношения к работе; о

наличии индивидуальных различий представлений о кадровой политике, обусловленных социально-демографическими и статусно-ролевыми характеристиками работников.

Следует отметить, что в тексте эмпирической главы Светлова А.С. точно и емко представляет результаты выполнения каждого из этапов исследования. Высокий уровень работы Анны Сергеевны становится очевиден при ознакомлении с тем, как обоснованно и убедительно она излагает собранные факты, анализирует данные и грамотно их обобщает. Достоинством работы является и обоснованный подбор выборки (включающей сотрудников разных организаций) на каждом из выделенных этапов. Завершается эмпирическое исследование точными выводами, которые, без сомнения, теоретически и эмпирически обоснованы.

Таким образом, аккуратно и точно изложенные материалы исследования Светловой А.С., представленные ею аналитические обобщения и сформулированные выводы позволяют убедиться в том, что работа полностью состоялась, намеченный план исследования выполнен, собранные данные позволяют говорить о подтверждении основных гипотез исследования. Более того, красивый стиль изложения материалов, которым владеет автор, представляет данную работу не только как актуальное и перспективное научное исследование, но и как интересную книгу, чтение которой доставляет удовольствие и вызывает ощущение радости за достижения автора.

Исследование Светловой А.С. обладает несомненной **научной новизной**, которая заключается: в (1) применении субъект-субъектного подхода к анализу психологической составляющей феномена «кадровая политика», что позволило автору представить кадровую политику в качестве результата субъект-субъектных организационных взаимодействий многоуровневого характера; (2) в раскрытии структуры представлений о кадровой политике с выделением дихотомических оценочных категорий «Традиционные методы – Новаторские методы» и «Неэффективность –

Эффективность», формирующих центральный (ядерный) компонент данной структуры; (3) в дифференциации трех видов представлений о кадровой структуре («позитивный», «амбивалентный», «негативный»), сочетание которых образует индивидуальный тип представлений о кадровой политике; (4) в описании основных типов представлений о кадровой политике; (5) в обозначении организационно-психологических предикторов вида представлений о кадровой политике, к числу которых относятся аффективная и нормативная лояльность сотрудников, их удовлетворенность трудом и переживание субъективного благополучия; (6) в выявлении особенностей взаимосвязи типов представлений о кадровой политике и компонентов эффективности труда.

Представленные автором материалы репрезентативны и достоверны. **Достоверность** и полнота собранных Светловой А.С. данных подтверждается соответствием теоретико-методологической базы исследования его цели и задачам, скрупулезным анализом опубликованных научных материалов и их глубоким теоретическим анализом, обоснованием принципов подбора адекватных задачам исследования методов сбора и анализа эмпирических данных, разработкой авторских методик, необходимость создания которых обоснована отсутствием подходящих для ряда задач исследования диагностических инструментов, обоснованным и правильным применением современных методов статистической обработки материалов.

Вместе с тем, несмотря на высокий научный уровень данной интересной и яркой работы, можно отметить и некоторые ее недостатки как основания для ряда **замечаний** к тексту работы.

1. Автор рассматривает понятие «эффективность» скорее с экономической, а не с психологической точки зрения. Психологический смысл данного понятия включает не только результаты деятельности и нормативность рабочего поведения (соблюдение организационных и профессиональных правил выполнения рабочих задач), но и «цену» деятельности – или величину ресурсов, привлеченных для достижения

требуемого результата труда.

2. При разработке перечня биполярных определений аспектов кадровой политики Светловой А.С. были привлечены 10 экспертов. Как указывает автор, в число экспертов входили психологи и специалисты по работе с персоналом. На наш взгляд, целесообразно было бы представить в тексте диссертации (или, хотя бы, в Приложениях) процедуру подбора экспертов и обозначить их опыт работы в данной сфере.

3. В представлении рисунка 3.1 «Распределение параметров оценки представлений о кадровой политике в пространстве главных компонент (факторов)» необходимо было дать полные обозначения крайних полюсов биполярных осей факторного пространства.

Сделанные замечания, безусловно, не снижают высокой оценки выполненного Светловой А.С. диссертационного исследования. Диссертационная работа Светловой Анны Сергеевны является актуальным и значимым для развития психологии труда и организационной психологии научным исследованием, яркой и интересной работой; полученные результаты обладают научной новизной. Автореферат диссертации адекватно и точно отражает основное содержание диссертационного исследования Светловой А.С.

Результаты диссертационной работы были представлены на 5 международных научно-практических конференциях, обсуждались на методологических семинарах кафедры психологии и педагогики Волгоградского государственного университета, кафедры общей и социальной психологии Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д. Ушинского, кафедры социальной психологии Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова, внедрены в научную и проектную деятельность Научно-внедренческого центра Международного исследовательского института. По теме диссертации опубликовано 11 научных статей, 3 из которых в журналах, рекомендованных ВАК. В диссертации и основных публикациях автора соблюдены требования,

установленные п. 10, 11, 13, 14 Положения о присуждении ученых степеней.

Работа полностью соответствует профилю диссертационного совета Д 002.016.01.

**Заключение.** Диссертационная работа Светловой Анны Сергеевны на тему «Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций» соответствует паспорту специальности 19.00.03 - Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки); полностью отвечает требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. №842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а автор данной диссертационной работы – Светлова Анна Сергеевна – достойна присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 - Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

**Официальный оппонент:**

кандидат психологических наук,  
доцент, доцент кафедры психологии труда  
и инженерной психологии  
факультета психологии  
ФГБОУ ВО «Московский государственный  
университет имени М.В. Ломоносова»



А.С. Кузнецова

Контакты:  
125009, Москва, ул. Моховая, д. 11, стр. 9,  
Факультет психологии МГУ имени М.В. Ломоносова  
Тел. 8 (495) 629-37-23,  
E-mail: psy@psy.msu.ru



10 мая 2016 г.



(О.А. Тихомирская)