

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности проректора
По научной работе
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения
высшего профессионального образования
«Российский государственный
педагогический университет
им. А. И. Герцена»
Лаптев В.В.



«17» 05 2016 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Светловой Анны Сергеевны
«Эффективность труда и представления о кадровой политике у
работников коммерческих организаций», представленную на соискание
учёной степени кандидата психологических наук по специальности
19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика
(психологические науки).

Диссертация Светловой Анны Сергеевны представляет собой целостное завершённое исследование, посвящённое изучению представлений работников о кадровой политике во взаимосвязи с эффективностью труда и организационно-психологическими феноменами. **Актуальность** темы диссертационного исследования Светловой А. С. не вызывает сомнений и связана с необходимостью получения новых знаний о детерминантах успешности и эффективности профессиональной деятельности, а также с необходимостью исследования репрезентаций профессиональных аспектов индивидуального опыта. Исследование факторов эффективности труда работников современной коммерческой организации предполагает учёт обыденных представлений работников об организационных условиях, организационной культуре и кадровой политике.

С этой точки зрения диссертационное исследование Светловой А. С. обладает **теоретической значимостью**, поскольку в нём систематизированы теоретические положения об организационной культуре в психологической

науке; раскрыты основные подходы к изучению представлений о кадровой политике как важной составляющей организационной культуры; получены новые данные о существенных взаимосвязях представлений о кадровой политике с традиционно представленными в психологии организационно-психологическими феноменами: мотивацией достижения, организационной лояльностью, удовлетворенностью работой и переживанием субъективного благополучия.

Значимость полученных результатов для развития отрасли науки:

Автор вносит вклад в решение проблемы организационно-психологических факторов эффективности труда, предлагает теоретико-методологическое обоснование исследования феномена «представления о кадровой политике» как репрезентации опыта взаимодействия сотрудника с организационными условиями с использованием экспериментального, нарративного, психосемантического подходов. В работе определены ядерные и периферийные составляющие структурной организации представлений о кадровой политике. Доказано, что представление о кадровой политике оказывает влияние на эффективность труда работников.

Полученные результаты имеют несомненную **практическую значимость**. Положения и выводы, приведенные в диссертации, могут быть использованы в организациях при обучении руководителей и сотрудников, занимающихся работой с персоналом, при разработке программ подбора персонала, оценки соискателей и работников организации, построении прогноза эффективности труда отдельных работников на основании выявленных предикторов.

Рекомендации по использованию результатов и выводов, приведенных в диссертации:

Материалы исследования могут быть использованы в разработке содержания учебных программ для достижения образовательных целей у студентов, изучающих психологию труда, организационную психологию; в программах повышения квалификации персонала; в экспертизе обучающих

программ; при планировании и оценке эффективности организационных изменений.

В диссертационном исследовании создана и апробирована методика изучения представлений субъекта труда о кадровой политике, что является основой для разработки и внедрения инновационных управленческих технологий в сфере работы с персоналом по формированию и изменению кадровой политики.

Научная новизна полученных результатов и выводов определяется следующими фактами:

1. Кадровая политика рассматривается с позиции субъект-субъектного подхода, как составляющая и продукт взаимодействия работников на вертикальном и горизонтальном уровнях, с учетом субъектности всех сотрудников организации. Кадровая политика и представления работников о ней понимаются как психологические феномены, являющиеся частью организационной культуры, что открывает возможности для их дальнейшего психологического исследования.
2. Впервые определен характер взаимосвязи представлений о кадровой политике с эффективностью труда и такими организационно-психологическими феноменами, как мотивация достижения, организационная лояльность, удовлетворенность работой, переживание субъективного благополучия.
3. Создан диагностический инструмент, позволяющий выявить тип представлений о кадровой политике. Выявлены структура и виды представлений о кадровой политике. Дифференцированы типы респондентов относительно представлений о кадровой политике.
4. Выявлены предикторы представлений о кадровой политике, степень выраженности которых позволяет дифференцированно предсказать вид данных представлений у работников организации.

Достоверность и обоснованность полученных в ходе исследования результатов и выводов и обеспечивается непротиворечивостью теоретико-

методологической основы исследования, обоснованностью использования психодиагностических методик, методов статистической обработки данных, адекватных эмпирическим задачам и особенностям выборки, соотношением данных и известными результатами отечественных и зарубежных исследований, а также репрезентативностью выборки и эмпирического материала. Общая выборка исследования включает 430 работающих мужчин и женщин в возрасте от 17 до 65 лет.

Структура и содержание

Диссертация имеет традиционную структуру: состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Логика изложения подчинена задачам исследования. Текст диссертации иллюстрирован 13 таблицами и 7 рисунками. Список литературы включает 171 источников, в том числе 31 на иностранных языках. В приложениях представлены методики и данные математической статистики. Основное содержание работы изложено на 193 страницах.

Во *введении* обосновывается актуальность исследования, излагается его цель, задачи, гипотеза; раскрывается его научная новизна; определяется методологическая и теоретическая база диссертационной работы; излагаются основные положения, выносимые на защиту.

В *первой главе* «Кадровая политика как составляющая организационной культуры предприятия» диссертант приводит обзор основных направлений исследования организационной проблематики в психологии, и в частности, кадровой политики как составляющей организационной культуры. Автор актуализирует следующие вопросы: подходы к определению организационной культуры, ее функции, характерные черты, методы и средства формирования организационной культуры, ее взаимосвязь с эффективностью труда, психологическое содержание междисциплинарного феномена кадровой политики.

В данной главе автор раскрывает современное состояние изученности проблемы и приводит теоретический анализ традиционного подхода к

изучению кадровой политики организации, после чего обосновывает субъект-субъектный подход к ее психологическому изучению.

Вторая глава «Теоретические основы изучения представлений о кадровой политике как фактора эффективности труда» посвящена феномену представлений и содержит теоретический анализ и обзор подходов к их теоретическому и эмпирическому изучению, а также затрагивает проблему изучения эффективности труда работников.

Третья глава диссертации «Эмпирическое исследование представлений работников о кадровой политике» раскрывает организацию исследования, характеристики выборки, обоснование методов и методик исследования. Диссертантом разработан план эмпирического исследования, направленного на проверку гипотез исследования.

Также в третьей главе диссертации представлены результаты проведенного эмпирического исследования. В главе описана структура представлений о кадровой политике, выявленные виды представлений, на основе кластерного анализа выделены группы респондентов относительно представлений о кадровой политике – поддерживающий, сомневающийся, отрицающий – которые имеют свою социально-демографическую специфику и характеризуются разными уровнями организационной лояльности, удовлетворенности трудом и переживания субъективного благополучия. Оценена взаимосвязь представлений о кадровой политике с эффективностью труда работника.

Личный вклад соискателя в исследование включает: самостоятельную формулировку гипотез исследования, постановку цели и задач; проведение аналитического обзора зарубежных и отечественных исследований в рамках решения поставленной проблемы и обобщение полученных данных в выводах; разработку дизайна эмпирического исследования; проведение психодиагностических процедур в рамках эмпирического исследования; обработку данных, анализ и интерпретацию полученного материала.

Также личный вклад соискателя состоит в апробации результатов исследования на научных и научно-практических Международных конференциях и подготовке 11-ти **научных публикаций** по теме исследования, в том числе в 3-х статьях в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ, достаточно полно отражающих содержание диссертации.

В целом, диссертационная работа Светловой А. С. представляет собой целостное, завершенное теоретико-эмпирическое исследование, в котором достигнута поставленная цель, решены все сформулированные автором задачи и подтверждены выдвинутые гипотезы.

При общей положительной оценке представленного в диссертации исследования к работе есть некоторые **замечания** и дискуссионные вопросы:

1. В гипотезах, положениях, выносимых на защиту и выводах автор говорит о взаимосвязи представлений о кадровой политике и эффективности труда. Также рассматривается взаимосвязь представлений о кадровой политике с организационно-психологическими феноменами (лояльность, удовлетворенность трудом, субъективное благополучие). Возникает вопрос о том, как автор видит характер взаимосвязи представлений о кадровой политике с этими организационно-психологическими феноменами, опосредована ли ими взаимосвязь представлений о кадровой политике и эффективности труда?
2. При выявлении взаимосвязи представлений о кадровой политике с показателями эффективности труда в выборке присутствовало 100 работников, не все из которых работали в одном и том же месте. Поэтому респонденты испытывали на себе воздействие различающихся организационных условий. Насколько правомерно сравнивать их эффективность труда? Возможно, на нее влияют такие факторы как особенности рабочего места и другие организационные условия?

3. При выделении групп респондентов с разными типами представлений о кадровой политике автор рассматривает три группы: поддерживающую, сомневающуюся и отрицающую. Однако использованный метод кластеризации позволяет варьировать количество групп. В связи с этим возникает вопрос: почему выделено именно три группы респондентов?

Тем не менее, диссертация А. С. Светловой выполнена на высоком теоретическом и эмпирическом уровне, поэтому отдельные замечания не могут снизить общей позитивной оценки диссертационного исследования, новизны и значимости полученных результатов.

Анализ диссертации позволяет заключить, что положения, выносимые на защиту, выводы и рекомендации, соотносятся с целью и задачами исследования, теоретически обоснованы и подтверждены репрезентативным эмпирическим материалом, удовлетворяют критериям новизны, достоверности, научной и практической значимости. Выводы аргументированы и логически вытекают из содержания диссертации.

Тема диссертации Светловой А. С. «Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций» и ее содержание соответствуют специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Представленная диссертация и автореферат соответствуют требованиям п.9 Положения о порядке присуждения ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. А ее автор Светлова Анна Сергеевна заслуживает присуждения степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Отзыв, подготовленный заведующей кафедрой психологии профессиональной деятельности, доктором психологических наук Королевой Натальей Николаевной, обсужден и одобрен на заседании кафедры

психологии профессиональной деятельности Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена», протокол заседания кафедры № 11 от «5» мая 2016 г.

Доктор психологических наук,
профессор,
заведующий кафедрой
психологии профессиональной деятельности
ФГБОУ ВПО «Российский государственный
педагогический университет им. А. И. Герцена»



Н. Н. Королева

Почтовый адрес:

191186, г. Санкт-Петербург, наб. реки Мойки, д. 48, корп. 11, ауд.50

Тел. (812) 570-08-62 (доб. 25)

Адрес электронной почты: kppd.herzen@gmail.com



Подпись руки

Королева Н.Н. Верно

Ведущий эксперт
отдела диссертационных советов

Гавронская К.А. Гавронская