

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Светловой Анны Сергеевны

«Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций», представленной на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)

Происходящие в настоящее время в мире социальные и организационные изменения способствуют значительной трансформации факторов эффективности организации, в частности повышению роли психологических детерминант организационной эффективности. В ряде исследований подчеркивается особое место, занимаемое в ряду таких факторов, представлений сотрудников о различных аспектах организационной жизни. Автор диссертационного исследования справедливо замечает, что на фоне представленности ментальных репрезентаций различных явлений и феноменов в исследованиях многих авторов, практически отсутствуют работы, посвященные представлениям сотрудников о кадровой политике организации. Именно данному аспекту организационных представлений и посвящено диссертационное исследование А.С. Светловой.

Работа А.С. Светловой, бесспорно, отличается научной новизной и имеет теоретико-практическую значимость. В частности, обобщены основные психологические подходы к изучению организационной культуры и представлений о кадровой политике как важной составляющей организационной культуры.

Научная ценность работы А.С. Светловой состоит в рассмотрении психологического аспекта междисциплинарного феномена «кадровая политика» с позиций субъект-субъектного подхода, а также в анализе индивидуально-личностных представлений применительно к проблематике кадровой политики современной организации.

Практическая значимость представленных в диссертации результатов состоит в разработке методики изучения представлений субъекта труда о кадровой политике, выделении предикторов представлений о кадровой политике, позволяющих дифференцированно подходить к работе с персоналом по формированию и изменению кадровой политики.

Впечатляет объемный характер проведенного эмпирического исследования. Эмпирическую выборку составили 430 человек, в том числе на основном этапе исследования – 330 действующих сотрудников коммерческих организаций в возрасте от 17 до 65 лет.

Предпосылкой успешности эмпирического исследования выступил глубокий теоретический анализ исследуемой проблемы, отраженный в двух главах диссертации и представленный в ряде публикаций автора.

Отдельно стоит отметить корректную разработку авторской методики, включающую на разных этапах: 1) анализ структуры представлений о кадровой политике с выделением «центрального» и «периферического» компонентов, распределение оцениваемых параметров в пространстве доминирующих факторов выявления содержательных аспектов представлений о кадровой политике; 2) экспертный анализ содержательных аспектов представлений о кадровой политике.

Особая ценность работы заключается в четкости, логичности изложения автором результатов исследования на всех его этапах.

На основе квалифицированно проведенной статистической обработки данных (в том числе множественного регрессионного анализа, кластерного анализа, кросстабуляции, дисперсионного анализа и др.) автор выделил и описал виды и типы представлений о кадровой политике, детально проведя анализ организационно-психологических предикторов, дифференцировано предсказывающих вид представлений о кадровой политике. В результате психологи получают научно обоснованный метод оперативной диагностики представлений субъекта труда о кадровой политике.

В целом, проведенное диссертационное исследование можно охарактеризовать как научно-обоснованное, обеспечивающее решение ряд важных прикладных задач в области оценки, формирования и изменения кадровой политики.

Основное содержание работы раскрыто соискателем в 11 научных публикациях, в том числе 3 публикациях в журналах, рекомендованных ВАК МОН \ РФ для публикации материалов кандидатских диссертаций.

Автореферат написан технически квалифицированно и аккуратно оформлен, содержит достаточное количество исходных данных, корректно представленных в таблицах и рисунке.

Серьезных замечаний по тексту автореферата не имеется.

При чтении автореферата возникла потребность в обсуждении ряда вопросов, в частности, относительно психометрической экспертизы разработанного опросника: ее основные данные, к сожалению, не представлены в тексте автореферата.

В качестве пожелания автору можно высказать рекомендацию расширить в дальнейшем эмпирическую базу и рассмотреть, в какой степени выделенные типы и предикторы представлений о кадровой политике представлены в организациях с разными типами организационной культуры, а также расширить спектр личностных характеристик сотрудников организации и организационных характеристик самой организации, соотносимых с параметрами представлений о кадровой политике.

Исходя из представленных в автореферате сведений, диссертация «Эффективность труда и представления о кадровой политике у работников коммерческих организаций» является самостоятельным и завершенным научным исследованием, содержащим новые существенные для психологии результаты и имеющем высокую практическую значимость и актуальность, отвечает требованиям, предъявляемым ВАК РФ к диссертациям на соискание степени кандидата психологических наук.

Автор диссертационного исследования – Светлова Анна Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки).

Доктор психологических наук, доцент

Е.В. Харитоновна

«23» мая 2016 г.



Сведения об авторе отзыва:

Харитоновна Евгения Владимировна
доктор психологических наук,
профессор кафедры социальной работы психологии и педагогики высшего образования
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Россия, 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149
телефон/факс: (861) 219-95-01
мобильный: +7 9184146212
E-mail: veha_2000@mail.ru