

В диссертационный совет 75.2.003.01 при  
Автономной некоммерческой организации высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»

### **ОТЗЫВ**

**доктора психологических наук, профессора Огнёва Александра  
Сергеевича на автореферат диссертации  
Шевченко Надежды Валерьевны  
«Психологические условия эффективности деятельности руководителя  
по оценке персонала»,**

представленной на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

Тема диссертационной работы Шевченко Н.В. является актуальной и представляет интерес для специалистов в области психологии труда и сотрудников различных организаций, от которых зависит эффективность работ с персоналом. Автор выделяет оценку персонала как особый вид управленческой деятельности, нуждающийся в настоящее время в более детальном изучении и дополнительной оптимизации. Это связано с тем, что многие руководители на практике зачастую на основе одних только своих субъективных предпочтений используют различные виды оценки сотрудников. Вероятно, так проявляется преобладающий сейчас подход к обучению руководителей, в рамках которого основной упор делается на общеуправленческие качества сотрудников, которые считаются наиболее важными при принятии кадровых решений.

В начале своего автореферата Шевченко Н.В. дает убедительное обоснование актуальности темы выполненного исследования и приводит краткое описание степени разработанности решавшейся ею проблемы. В автореферате также дается описание цели и задач исследования, его объекта – деятельности руководителя по оценке персонала -, а также предмета – объективные и субъективные психологические условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала. Затем в автореферате приводится система гипотетических предположений, описание методологической и теоретической основ исследования, перечень использованных методов, базы и этапов исследования. В автореферате также приведены аргументы автора в пользу достоверности полученных результатов и описание их новизны.

Отмечая теоретическую значимость своего исследования, Шевченко Н.В. подчеркивает: «раскрыто содержание деятельности по оценке персонала как одного из видов управленческой деятельности, что вносит вклад в развитие психологии труда». В качестве иллюстрации этого заявления Н.В. Шевченко в реферативном описании теоретической главы своей диссертации рассматривает историю изучения оценки персонала, анализирует различные подходы к подобному рода оценкам, описывает отечественные и зарубежные исследования, имеющие существенное значение для решения обозначенной ею проблемы.

Из автореферата следует, что Шевченко Н.В. в своей работе в основном ориентировалась на деятельностный, функционально-динамический, ситуативный и системный подходы к решению сходных задач. Из автореферата также следует, что в первой главе своей диссертации автором представлены материалы, позволяющие сделать вывод о том, что оценка персонала может быть рассмотрена как отдельная, самостоятельная деятельность руководителя, обладающая такими структурно-морфологическими компонентами, как: мотивы, цели, способами их достижения. В этом перечне также указаны достигнутые сотрудником результаты и итоги их оценки. В качестве обоснования для такого вывода в исследовании проводится анализ таких основных структурно-морфологических компонентов этой деятельности, как перечисленные выше мотивы, цели, результаты, способы их достижения и оценка фиксируемых результатов. Указанные компоненты были использованы автором в качестве основы для разработки структурно-функциональной схемы деятельности руководителя по оценке персонала. Стоит отметить, что в процессе проделанной работы Шевченко Н.В. были содержательно уточнены такие важные для психологии труда понятия, как «оценка персонала», «деятельность руководителя по оценке персонала».

Как следует из представленного автореферата, во второй главе своей диссертации Шевченко Н.В. подробно описывает методический инструментарий эмпирической части выполненного исследования. В ней же содержатся результаты его констатирующего этапа. В этой главе также указывается, что в реализации этого этапа исследования принимали участие 496 рядовых сотрудников 28 компаний и работающих в них 95 руководителей. К решению задач исследования на этом этапе также привлекались эксперты в области оценки персонала.

Характеризуя эту часть выполненного исследования, стоит отметить многосторонний подход к изучению автором деятельности руководителей по оценке персонала, включавший и учет используемых в компаниях систем показателей непосредственных результатов трудовой деятельности сотрудников, и комплексный анализ используемой при этом документации.

В своем автореферате Шевченко Н.В. также отмечает, что ею были выполнены и констатирующее, и сравнительное исследования. Показано, что в качестве основного этапа оценки в исследовании рассматривается процедура оценочного собеседования. При этом особо отмечены необходимость разъяснения всем участникам оценочных мероприятий целей и задач оценки персонала, а также критериев оценивания, обеспечение понимания связи оценки персонала с другими элементами управления персоналом.

Согласно автореферату, в третьей главе своей диссертации Шевченко Н.В. поместила развернутое описание структурно-функциональной модели деятельности руководителя по оценке персонала. Там же Шевченко Н.В. изложила содержание оптимизированной программы обучения руководителей применению этой модели. Показано, что при этом автором были учтены концептуально-теоретический, предметно-содержательный и инструментально-методический аспекты моделирования.

Предлагаемая Шевченко Н.В. программа обучения руководителей деятельности по оценке персонала прошла проверку путем сопоставления результатов диагностики, выполнявшейся в специально подобранных для этого контрольной и экспериментальной группах. Показано, как и какие именно параметрические и непараметрические критерии оценки статистической значимости выявленных различий при этом использовались и что выявленные отличия означают в плане состоятельности предложенной программы обучения.

В целом следует отметить, что представленный автореферат достаточно полно отражает основную структуру диссертации как квалификационного исследования. На его основе можно сделать вывод о том, что диссертация Шевченко Н.В. представляет собой самостоятельное, законченное и оригинальное научное исследование, направленное на решение научной проблемы, имеющей существенное значение для психологии труда.

С учетом анализа представленного автореферата диссертация Шевченко Н.В., выполненная на тему: «Психологические условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала», соответствует паспорту

научной специальности 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки), отвечает требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 года № 842, а ее автор – Шевченко Надежда Валерьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика.

Заместитель директора Института гуманитарных технологий и социального инжиниринга Факультета социальных наук и массовых коммуникаций, главный научный сотрудник Центра политических исследований Института гуманитарных технологий и социального инжиниринга Факультета социальных наук и массовых коммуникаций, профессор Кафедры политологии Факультета социальных наук и массовых коммуникаций, федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», доктор психологических наук, профессор

125167, г. Москва, Ленинградский пр., 49/2, рабочий телефон: +7(499)533-12-42  
E-mail: asognyov@fa.ru

Огнёв Александр Сергеевич



Подпись	<i>Огнёва А.С.</i>
<b>ЗАВЕРЯЮ</b> Членый секретарь Ученого совета Финансового университета	
<i>Звиз</i> В.В. Звягинцева	
« <i>20</i> » <i>марта</i> 202 <i>4</i> г.	