

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора психологических наук, доцента, профессора кафедры психологии труда и организационной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» Карпова Александра Анатольевича на диссертационную работу Шевченко Надежды Валерьевны «Психологические условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала», представленную на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Диссертация Шевченко Н.В. посвящена проблеме изучения психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала.

Актуальность диссертационного исследования в научном и прикладном аспектах обуславливается следующими причинами.

Изучение психологических условий деятельности руководителя по оценке персонала организации необходимо для обеспечения точности и адекватности результатов оценки работы сотрудников, качественного формирования кадрового резерва, повышения мотивации профессиональной деятельности работников, определения перспектив дальнейшего развития и обучения персонала и, в конечном счете, повышения эффективности деятельности компании.

Автором отмечена недостаточная теоретическая разработанность проблемы оценки персонала в части раскрытия содержания такого вида деятельности, определения условий его эффективности. В исследовании отмечается низкая эффективность внедряемых систем оценки персонала, что подтверждается проведенным опросом.

В диссертационной работе проанализированы исследования, в которых объектом изучения являются проблемы повышения эффективности процесса оценки персонала. В основном эти исследования направлены на изучение личности специалиста, который осуществляет оценку персонала в компании,

но в них в недостаточной степени рассматривается проблема продуктивности и оптимизации деятельности руководителя, которому также приходится осуществлять оценку своих непосредственных подчиненных.

Актуальные запросы практики и выявленные противоречия обусловили цель исследования, которая заключается в выявлении объективных и субъективных психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала. Соответственно, диссертация Шевченко Н.В. представляет собой научное исследование, направленное на решение актуальной проблемы.

Научная новизна результатов исследования заключается в обоснованной возможности и необходимости рассмотрения деятельности по оценке персонала не только как функции управления, но и как самостоятельного вида деятельности руководителя.

Кроме того, в работе выделены структурные компоненты деятельности по оценке персонала, определены этапы и основные функции, выполняемые на каждом из этапов.

Автором выявлена совокупность объективных и субъективных психологических условий, влияющих на эффективность деятельности руководителя по оценке персонала: дефицит времени, неопределенность, новизна, внезапность, высокая ответственность, высокая интеллектуальная сложность принимаемых решений, совмещение нескольких видов деятельности, влияние эмоций сотрудников, психологический климат в коллективе, уровень реализации решений, принятых в ходе оценки персонала, коммуникативные навыки руководителя, навыки целеполагания, управления конфликтами, а также информированность руководителей и сотрудников о системе оценке.

Важно отметить, что из перечисленных условий ранее в психологических исследованиях эффективности оценочной деятельности не выделялись и целенаправленно не исследовались такие условия как: неопределенность, влияние эмоций сотрудников, уровень реализации

принятых решений, навыки целеполагания и управления конфликтами при подготовке и проведении оценки персонала.

Самостоятельную научную ценность представляет программа обучения руководителей деятельности по оценке персонала, разработанная автором и способствующая повышению эффективности выполнения руководителем данного вида управленческой деятельности.

Теоретическая значимость исследования состоит в раскрытии сущности, содержания и особенности деятельности по оценке персонала.

В диссертационном исследовании теоретически обоснованно, что деятельность по оценке персонала имеет уровневую организацию и обладает целостностью. На основании проведенного структурно-морфологического анализа рассмотрена процедура оценки как отдельного самостоятельного вида деятельности руководителя и дано определение, согласно которому оценка персонала – это не функция руководителя, а отдельный вид деятельности.

Автор конкретизирует содержательный состав деятельности руководителя по оценке персонала за счет включения четырех блоков, отражающих основные сферы психики (мотивационная сфера, интеллектуальная сфера, эмоциональная сфера, волевая сфера), что является частным случаем общепсихологической проблемы структурно-уровневой организации психики.

Автором уточнен ряд понятий психологии труда (оценка персонала, деятельность по оценке персонала) за счет их адаптации к специфике деятельности руководителя по оценке персонала.

Разработка структурно-функциональной модели деятельности руководителя по оценке персонала, как одного из начальных этапов разработки концепции оценки персонала, осуществлялась на концептуально-теоретическом, предметно-содержательном и инструментально-методическом уровнях моделирования.

Практическая значимость исследования состоит в выявлении психологических условий, влияющих на эффективность деятельности по оценке персонала. В работе даны рекомендации, направленные на совершенствование деятельности по оценке персонала в организации.

С точки зрения практики особую ценность представляет разработанная программа обучения руководителей деятельности по оценке персонала, которая показала свою эффективность и может быть использована в практике повышения квалификации руководителей в части оценки работы сотрудников.

Результаты работы рекомендуется использовать в образовательной деятельности в процессе подготовки студентов психологических направлений, а также в обучении данным технологиям руководителей.

Положения, выносимые на защиту, сформулированы грамотно и логично, соответствуют предмету, объекту и в полной мере отражают цели и задачи исследования, научную новизну, теоретическую и практическую значимость.

Достоверность полученных результатов исследования подтверждается адекватным теоретико-методологическим анализом проблемы, постановкой цели, выбором методологических подходов, формулированием исследовательского плана, грамотным использованием методов сбора и обработки данных.

Обоснованность результатов, полученных соискателем, базируется на использовании общенаучных методов познания (анализ, синтез, сравнение, обобщение), а также методов статистического анализа и экспертного оценивания.

Диссертация Шевченко Надежды Валерьевны «Психологические условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала» представляет собой целостную, единую в смысловом и логическом плане работу, включает введение, 3 главы, заключение, список литературы (271 источник, из них 45 – на иностранных языках) и 10 приложений. Текст

диссертации содержит в себе 18 таблиц и 20 рисунков. Основной текст диссертации изложен на 145 страницах. Структура диссертации отражает поставленные цели и задачи.

Во введении автор раскрывает актуальность выбора темы, обозначает объект, предмет, цель и задачи, определяет методологическую и методическую базу исследования, научную новизну, теоретическое и практическое значение, формулирует положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретические основы исследования психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала»** автор проводит анализ отечественных и зарубежных научных исследований в области оценки персонала и деятельности руководителя по оценке персонала. Рассматриваются основные методологические подходы к изучению деятельности руководителя по оценке персонала. Автор опирается на деятельностный, функционально-динамический, системно-ситуативный и системный подходы.

Согласно функционально-динамическому подходу, проанализированы компоненты деятельности: функции руководителя, выполняемые на каждом этапе деятельности по оценке персонала, информационная основа деятельности, совокупность действий субъекта оценки, его мотивация и целеполагание.

В теоретической части автор даёт определение оценки персонала, которая может быть рассмотрена как отдельная, самостоятельная деятельность руководителя, обладающая основными структурно-морфологическими компонентами: мотивами, целью, способами, результатами и оценкой этих результатов.

Автором выделяются субъективные и объективные условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала (стр. 53-54), приводится авторская схема структуры деятельности по оценке персонала (стр. 60), проводится теоретическое обоснование того, что деятельность по оценке персонала имеет уровневую организацию и обладает целостностью.

Во второй главе «Эмпирическое исследование психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала» дано описание методического замысла эмпирического исследования используемых методов и методик, а также приведены результаты констатирующего этапа исследования.

Достоинством работы является обширная база исследования, включающая 496 сотрудников и 95 руководителей разного уровня управления из 28 компаний.

В диссертационной работе проведено 2 этапа исследования – констатирующее и сравнительное, в которых использовался комплекс апробированных валидных методик, широко применяемых в практике отечественной психодиагностики, а также авторские анкеты.

К исследованию были привлечены эксперты из числа специалистов по оценке персонала и опытных руководителей, результаты представлены на стр. 77.

В работе всесторонне изучена деятельность руководителей по оценке персонала, проведен анализ эффективности используемых в компаниях систем оценки персонала и комплексный анализ документов с целью обнаружения недостатков системы оценки. Автор исследует мотивацию к проведению оценки у руководителей и подчиненных, определяет причины низкой мотивации. В работе подчеркивается важность понимания всеми участниками оценочных мероприятий целей и задач оценки персонала, а также знания критериев оценивания, связи оценки персонала с другими элементами управления персоналом. Вместе с тем, автор поднимает вопрос субъективности руководителя в ходе выставления оценок подчиненным, обнаруживает отсутствие разъяснительной работы с персоналом.

В работе исследуются навыки руководителей, необходимые для успешного проведения оценочного собеседования, отмечается недостаточная подготовка к проведению оценочных мероприятий, отсутствие планирования, целеполагания и мотивирования по результатам оценочного собеседования.

В третьей главе «Оптимизация психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала» на основе полученных данных Шевченко Н.В. разрабатывает модель оценочной деятельности руководителя, которая выступила теоретической основой для создания программы обучения руководителей деятельности по оценке персонала.

При разработке модели автор опирается на принципы и этапы моделирования, описанные в трудах профессора И.Н. Носса. В исследовании проводится 3 этапа моделирования: концептуально-теоретический, предметно-содержательный, инструментально-методический. Автором учитываются уровни организации деятельности руководителя по оценке персонала, этапы и функции этой деятельности, а также влияние субъективных и объективных психологических условий. Достоинством работы является использование модели в качестве теоретической основы для разработки программы обучения руководителей, в которой предложено комплексное использование тренинговых упражнений совместно с лекционными занятиями, разработанными с учетом структурных блоков и компонентов модели.

Для определения эффективности программы обучения руководителей автор проводит сравнительное исследование с контрольной и экспериментальной группой.

В параграфе 3.3. проводится математическая обработка полученных данных, доказывающая эффективность предлагаемой программы обучения руководителей. Автор предлагает ряд рекомендаций для повышения эффективности работы компаний.

В заключении излагаются основные результаты исследования, формулируются основные выводы и рекомендации.

В итоге можно заключить, что цель исследования Шевченко Н.В. была достигнута. Структура диссертации четкая и логически выверенная, в полном объеме выполнены поставленные задачи. На всех этапах исследования автор публиковал полученные результаты в научных изданиях. Предоставлены

данные о внедрении результатов исследования в производство, а также в учебный процесс.

Выражая в целом положительное отношение к диссертации Шевченко Н.В., необходимо отметить некоторые спорные моменты:

1. В исследовании не проводится анализ деятельности руководителей по оценке персонала в зависимости от их иерархического положения в организации, непонятно, есть ли какие-то отличия в осуществлении оценочной деятельности у топ-менеджеров компаний и руководителей структурных подразделений.

2. В процессе математико-статистической обработки результатов автор использует t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна-Уитни и G-критерий, но при этом не обосновывает и не объясняет их выбор;

3. При проведении сравнительного исследования желательно было также осуществить повторную диагностику руководителей и подчиненных в ситуации проведения оценочного собеседования через 6 месяцев, через 1 год, для изучения устойчивости результатов обучающей программы;

Вышеуказанные замечания носят дискуссионный характер и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования. Содержание автореферата соответствует структуре и содержанию диссертации.

Диссертация Шевченко Надежды Валерьевны «Психологические условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала» соответствует паспорту научной специальности 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика, согласно следующим пунктам:

2.1. Психологический анализ и проектирование объекта, предмета и условий труда, компонентов труда, системы трудовых задач, должностной позиции и трудового поста работника; форм организации труда, ответственности и распределения властных полномочий; системы оценки труда сообразно психологическим особенностям и жизненным ориентациям работника;

4.1. Диагностика и оптимизация профессионально важных качеств и стиля взаимодействия руководителя.

5.3. Формы и способы взаимодействия на вертикальном (руководитель–подчиненный) и горизонтальном (участники совместной деятельности) уровнях; особенности коммуникаций сотрудников в Интернет-среде; социально-психологический климат, психологическая совместимость и сплоченность; типология и методы разрешения конфликтных ситуаций в организации;

7.3. Методы анализа и проектирования психологических особенностей управленческой деятельности и управления.

Основные результаты диссертационного исследования нашли отражение в 11 работах, в том числе 6 статей опубликованы в ведущих российских научных периодических изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация Шевченко Н.В. представляет собой самостоятельное, законченное и оригинальное научное исследование, выполненное на высоком методологическом и научном уровне, направленное на решение научной проблемы, имеющей значение для психологии труда.

Заключение: Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки), соответствует 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.

Официальный оппонент

Доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

 Карпов Александр Анатольевич

Подпись доктора психологических наук, доцента, профессора кафедры психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» Карпова Александра Анатольевича заверяю



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

150003, г. Ярославль, ул. Советская, д.14

тел: +7 (4852) 79-77-02

факс: +7 (4852)25-57-87

email: rectorat@uniyar.ac.ru

<https://www.uniyar.ac.ru>