

В диссертационный совет
75.2.003.01

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по науке
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный
университет имени первого
Президента России Б. Н. Ельцина»



ФИО

«04» 03 2024 г.
А.В. Гусев

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» о диссертационной работе **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).

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

Актуальность диссертационного исследования обусловлена недостаточной разработанностью проблемы психологического обеспечения эффективности деятельности руководителей в области оценки персонала. Внедрение различных форм оценки персонала становится все более востребованным в организациях, т.к. мониторинг качества персонала значительно повышает экономическую эффективность компании, что

соответствует задачам стимулирования внедрения передовых управленческих технологий в рамках Национального проекта «Производительность труда».

Оценка персонала является наиболее информативной процедурой, по результатам которой принимаются решения о ротации кадров, направлении на обучение сотрудников, зачислении в кадровый резерв и т.п. Оценкой персонала в организации, как правило, занимаются обученные специалисты – руководитель не проходит соответствующего обучения, делегируя эту функцию специалисту по оценке персонала. Но практическая деятельность компаний диктует необходимость обучения и развития соответствующих навыков у руководящего состава всех звеньев. Автор отмечает важность использования оценочного собеседования как необходимого условия повышения мотивации сотрудников. Вышеизложенные факты доказывают необходимость изучения психологических условий эффективности деятельности руководителей по оценке персонала.

Результаты предварительного опроса (стр. 5) подтверждают актуальность исследования и доказывают, что большинство респондентов считают систему оценки непродуктивной, не знают критериев оценивания, а руководители неэффективно используют возможности оценки персонала.

Автор проводит анализ отечественных и зарубежных исследований в области оценки персонала и делает вывод о том, что руководители редко становятся объектом изучения, тем не менее часто привлекаются в качестве экспертов по оценке персонала, что подтверждает востребованность и актуальность диссертации Шевченко Н.В.

Достоверность полученных результатов исследования обеспечивается опорой на известные методологические подходы, всесторонним анализом проблемы, грамотным использованием методов сбора и обработки данных.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что оценка персонала рассматривается не как функция руководителя, а как самостоятельный вид деятельности управленца. Автор выделяет этапы деятельности по оценке и соответствующие им функции.

В диссертации выделяется ряд 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, уровень реализации решений, принятых в ходе оценки персонала, коммуникативные навыки руководителя, навыки целеполагания, управления конфликтами, а также информированность руководителей и сотрудников о системе оценки. Автор указывает условия, которые ранее не становились предметом психологических исследований.

Автором разработана структурно-функциональная модель деятельности руководителя по оценке персонала, включающая концептуально-теоретический, предметно-содержательный, инструментально-методический этапы моделирования. А также разработана и апробирована программа обучения руководителей деятельности по оценке персонала, способствующая повышению эффективности выполнения руководителем данного вида управленческой деятельности.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что автор раскрывает сущность и содержание деятельности руководителя по оценке персонала. Достоинством исследования является теоретико-методологическое обоснование оценки персонала как отдельного, целенаправленного вида деятельности руководителя, что представляет собой теоретический вклад в развитие психологии труда.

Оценка персонала рассматривается с точки зрения деятельностного подхода, используя который автор описывает уровни организации деятельности по оценке, этапы и функции, а также субъективные и объективные психологические условия эффективности этой деятельности.

Шевченко Н.В. в своем исследовании уточняет ряд понятий: оценка персонала и деятельность по оценке персонала, что можно рассматривать как вклад в развитие психологии труда.

В своей работе автор представил структурно-функциональную модель деятельности руководителя по оценке персонала как один из начальных этапов разработки концепции оценки персонала.

Практическая значимость исследования заключается в том, что были выявлены психологические условия, оказывающие существенное влияние на эффективность деятельности руководителя по оценке персонала. Особый интерес представляет разработанная автором программа обучения руководителей всех уровней управления и рекомендации по совершенствованию системы оценки компаний, повышения мотивации персонала.

Результаты исследования внедрены автором в производство и в образовательный процесс, что подчеркивает практическую значимость диссертационной работы.

Диссертация Шевченко Н. В. включает введение, 3 главы, заключение, список литературы и приложения. В списке литературы 271 источник, из них 45 – на иностранных языках. Текст диссертации содержит 18 таблиц и 20 рисунков. Основной текст диссертации изложен на 145 страницах. Структура диссертации отражает поставленные цели и задачи.

Во введении автором обозначается актуальность исследуемой проблемы, объект, предмет, цели, задачи, основная и эмпирические гипотезы, описывается методологическая база исследования, обосновывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования и формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе диссертации «Теоретические основы исследования психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала» рассматривается история развития оценки персонала, анализируются отечественные и зарубежные научные исследования.

Шевченко Н.В. проводит сравнение различных подходов к оценке персонала, методов и методик оценки, описывает методологические подходы к изучению деятельности. Согласно функционально-динамическому подходу, автор выделяет следующие компоненты деятельности: функции руководителя, которые он выполняет на каждом этапе деятельности по оценке персонала, информационную основу деятельности, совокупность действий субъекта оценки, его мотивацию и целеполагание. Для построения структурной модели деятельности по оценке персонала автором используется деятельностный подход.

Достоинством работы является обоснование и авторское определение оценки персонала как самостоятельного, целенаправленного вида управленческой деятельности, обладающей основными структурно-морфологическими компонентами: мотивами, целью, способами, результатами и оценкой этих результатов.

Автором разработана схема элементов структуры деятельности руководителя по оценке персонала (стр. 60), описаны уровни организации деятельности по оценке персонала, этапы этой деятельности и функции, соответствующие каждому этапу (стр. 62).

На страницах 53–54 Надежда Валерьевна приводит список психологических объективных и субъективных условий, оказывающих влияние на оценку персонала.

Стоит отметить, что группу субъективных условий можно расширить за счет включения, например, когнитивных условий, тем более автор указывает на то, что список условий не окончателен и может быть расширен (стр. 65).

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

Достоинством работы можно считать обширную выборку сотрудников и руководителей из 28 исследуемых компаний (стр.66–67).

На констатирующем этапе проводится всесторонний анализ эффективности используемых систем оценки персонала компаний. Автор применяет метод анализа документов для обнаружения имеющихся слабых сторон в системе оценки персонала: исследуется статистика увольнений, движение кадрового резерва, мнение сотрудников о наличии критериев оценки и эффективности ее реализации.

Стоит отметить разработку и использование авторских методик для проведения исследований (стр. 73). Одной из основных используемых автором анкет является анкета на определение эффективности проведения оценочных мероприятий.

К проведению исследования были привлечены эксперты из числа специалистов по оценке персонала и опытных руководителей. Экспертная группа в ходе совместной работы с Шевченко Н.В. определила критерии и показатели эффективности деятельности руководителя по оценке персонала (стр. 77–78).

По результатам констатирующего исследования автор отмечает недостаточную подготовку к проведению оценочных мероприятий, отсутствие у руководителей навыков планирования, целеполагания, низкое развитие коммуникативных навыков. Автор обращает внимание на подготовку к оценочному собеседованию, подчеркивая сложность этой процедуры, ее связь с мотивацией сотрудников, а также важность понимания всеми участниками оценочных мероприятий целей и задач оценки персонала, знания критериев оценивания.

Проведенное эмпирическое исследование позволяет обосновать необходимость обучения руководителей деятельности по оценке персонала.

Во второй главе подтверждаются выдвинутые автором 1 и 2 эмпирические гипотезы о влиянии субъективных и объективных

психологических условий на эффективность деятельности руководителя по оценке персонала.

В третьей главе «Оптимизация психологических условий эффективности деятельности руководителя по оценке персонала» описаны авторская модель деятельности руководителя по оценке персонала и программа обучения руководителей с результатами ее внедрения.

В исследовании проводится 3 этапа моделирования: концептуально-теоретический, предметно-содержательный, инструментально-методический.

В авторской модели (стр. 114) учтены этапы и компоненты деятельности по оценке персонала, объективные и субъективные условия эффективности деятельности руководителя по оценке персонала. Достоинством работы является использование модели в качестве теоретической основы для разработки программы обучения руководителей.

В авторской программе, направленной на развитие общеуправленческих компетенций, таких как целеполагание, коммуникативные навыки, лидерство, предлагается комплексное использование тренинговых упражнений совместно с лекционными занятиями. С целью определения эффективности программы обучения руководителей автор проводит сравнительное исследование, по результатам которого разработаны рекомендации для повышения эффективности оценки персонала компаний.

Таким образом, в третьей главе доказывается 3 эмпирическая гипотеза о повышении эффективности деятельности руководителя по оценке персонала путем развития коммуникативных навыков, навыков целеполагания, управления конфликтами, знаний руководителя о системе оценки и ее месте в процессе управления.

В заключении обобщаются полученные в исследовании данные, сформулированы основные выводы и рекомендации.

Таким образом, можно сделать вывод, что цель исследования Шевченко Н.В. достигнута. Структура диссертации четкая и логически

выстроена. Автор имеет достаточное количество научных публикаций, описывающих основные результаты исследования.

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

1. Не получила подробного описания база исследования, в частности особенности корпоративной культуры, профиль деятельности, в силу чего не совсем понятно, в какой степени полученные результаты можно экстраполировать на другие компании.

2. Не указаны критерии подбора наиболее успешных руководителей в группу экспертов по оценке персонала.

3. Ценные научные результаты могли бы быть получены при анализе особенностей оценочной деятельности у мужчин и женщин руководителей, а также руководителей, занимающих различные иерархические уровни в структуре управления.

4. Требуется детальное описание перспективности использования модели деятельности руководителя по оценке персонала.

5. В работе недостаточно четко проводится обоснование выбранных математических методов обработки данных, при этом автор использует достаточно разнообразные методы: t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна-Уитни и G-критерий.

Вышеуказанные замечания 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, 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», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, а ее автор Шевченко Надежда Валерьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки).

Отзыв подготовлен доктором психологических наук, доцентом, заведующим кафедрой управления персоналом и психологии Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» Ю.А. Токаревой.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и психологии Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», протокол № 3 от «7» марта 2024 года.

Заведующий кафедрой
управления персоналом и психологии
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»
доктор психологических наук,
доцент



Токарева Юлия Александровна

Сведения о составителе отзыва:

Токарева Юлия Александровна

Ученая степень: доктор психологических наук

Должность: заведующий кафедрой управления персоналом и психологии
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента
России Б. Н. Ельцина»

Адрес: 620002, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19

Телефон: +7 (343) 375-45-07

E-mail: rector@urfu.ru

Сведения о ведущей организации: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»

Почтовый адрес организации: 620002, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19

Телефон организации: +7 (343) 375-45-07

Веб-сайт: <https://urfu.ru/>

E-mail: rector@urfu.ru

ПОДПИСЬ
ЗАВЕРЯЮ.

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ УРФУ
МОРОЗОВА В.А.

