

Отзыв

на автореферат диссертации Артемьевой Ирины Геннадьевны «Социально-психологические детерминанты процесса подбора и расстановки кадров в управленческом звене среднего уровня», представленную на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 - социальная психология.

Кадры – это главное достояние любой организации, именно поэтому от грамотной расстановки специалистов на рабочих местах во многом зависит эффективность функционирования организации. Исследования, проводимые в данном направлении, к сожалению, носят локальный характер, тем не менее новые эмпирические данные обогащают общую теорию управления. Этим обусловлена актуальность работы, выполненной Артемьевой И.Г., которая обратилась к анализу социальной среды, способствующей развитию квалифицированных управленческих кадров в целом и в телекоммуникационной отрасли в частности. Одной из основных особенностей организации деятельности телекоммуникационных компаний является процессная ориентация, их деятельность ориентирована на оказание перечня различных услуг. Такой тип организации деятельности требует особого внимания к подбору и размещению управленческих кадров всех уровней и, соответственно, вынуждает более подробно рассмотреть социально-психологические особенности этого процесса в ходе исследования.

Рецензируемая работа имеет традиционную структуру и состоит из введения, четырех глав, заключения, выводов, списка литературы, включающего 183 источника, из которых 15 на иностранных языках. Во введении автор показала степень разработанности проблемы, определила цель, объект и предмет исследования, сформулировала гипотезу и задачи.

Наибольшая ценность и интерес в диссертационной работе заключается в том, что ее результаты могут использоваться как основа для построения программ, направленных на повышение эффективности процесса подбора и расстановки управленческих кадров, и в целом для формирования программ социально-психологического сопровождения работы управленцев. На основании изученной литературы диссертант пытается конструировать собственную социально-психологическую модель идеального руководителя среднего звена, заявляет об учете специфики деятельности в телекоммуникационной сфере. Практическая значимость исследования состоит в выделении типичных ошибок и затруднений в деятельности руководителей среднего звена, что может быть положено в основу повышения профессиональной компетентности управленцев.

Анализируя социально-психологические детерминанты, связанные с подбором и расстановкой кадров, диссертант выделяет объективные и субъективные факторы, проверяя их вклад в ходе эмпирического исследования. В четвертой главе «Разработка и апробация процедуры подбора и расстановки управленческих кадров» автор несколько отошел от первоначального замысла, сформулированного в целях и задачах исследования: Артемьевой И.Г. сделан основной акцент на работе с уже имеющимся кадровым потенциалом и разработана программа социально-психологического сопровождения управленческих кадров среднего уровня.

Несмотря на отмеченные выше достоинства, работа содержит ряд недочетов, в связи с этим хотелось бы задать автору ряд вопросов. Во-первых, какими методами и методиками пользовался автор, классифицируя сотрудников на группы «Мученики», «Готовы уйти», «Движущая сила» «Будущий потенциал» и т.д. Являются ли данные методики надежными и валидными?

Во-вторых, Артемьева И.Г. неоднократно подчеркивает в тексте работы мысль о необходимости выявить и учесть специфику деятельности управленцев, занятых в телекоммуникационной сфере. Как реализовывалась эта задача? С руководителями каких отраслей промышленности или сферы государственного и муниципального управления сравнивалась экспериментальная группа? Учитывались ли требования профессионального стандарта к компетенциям руководителя? На сколько достоверно рассматривать такие характеристики как «эффективная саморегуляция», «стрессоустойчивость», «коммуникативные и организаторские склонности» как особые качества, характеризующие руководителей телекоммуникационной сферы?

В-третьих, диссертант пытается выявить доминирование социально-психологических качеств у эффективных руководителей, при этом в автореферате нет указаний на то, по каким параметрам проводилось деление на группы эффективных и неэффективных руководителей.

Представленная соискателем работа является актуальным, завершенным, самостоятельным исследованием, отличающимся новизной и практической значимостью, имеет перспективы для дальнейшего исследования. Полученные выводы обоснованы, представляют научный интерес. Автореферат и публикации автора отвечают основному содержанию диссертации, поэтому считаем, что диссертационное исследование Артемьевой И.Г., выполненное на тему ««Социально-психологические детерминанты процесса подбора и расстановки кадров в управленческом звене среднего уровня», отвечает требованиям ВАК п. 9-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней, предъявляемых к кандидатским диссертациям», а ее автор, Артемьева Ирина Геннадьевна, заслуживает присуждения искомой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология

Отзыв рассмотрен на заседании кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ЯГПУ им. К.Д. Ушинского «13» января 2016 года, протокол №5.

Заведующий кафедрой СПиОРМ ЯГПУ им.К.Д. Ушинского
к.п.с.н., доцент



Т.Г. Киселева

Подпись Т.Г. Киселевой заверяю

Начальник отдела кадров ЯГПУ им. К.Д. Ушинского



Ю.П.Волосов

150000, Россия, г. Ярославль, ул. Республиканская, 108, Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского

