

«УТВЕРЖДАЮ»

**Ректор ФГБОУ ВПО «Костромской
государственный университет
имени Н.А. Некрасова»,
доцент, к. х. наук**



А.Р. Наумов

«11» января 2016 г.

О Т З Ы В

ведущей организации на диссертацию Артемьевой Ирины Геннадьевны

**«Социально-психологические детерминанты процесса подбора и
расстановки кадров в управленческом эвене среднего уровня»
на соискание ученой степени кандидата психологических наук по
специальности 19.00. 05 — социальная психология
(психологические науки).**

Актуальность темы

В настоящее время практически все бизнес-организации отмечают определенные проблемы при решении вопросов формирования штатов управленческих кадров. Ситуацию можно обозначить как «кадровый голод», когда на высокооплачиваемые должностные позиции претендуют большое количество кандидатов, но при тщательном профессиональном подборе оказывается, что желание кандидатов не подкреплено, ни социально-психологическими, ни иными профессиональными компетенциями. Для того, чтобы требования, реализуемые при профподборе не были избыточными, а были необходимыми и достаточными необходимы в том числе и социально-психологические исследования, позволяющие выявить определенные детерминанты эффективного профподбора и расстановки кадров. Личность руководителя как субъекта профессиональной деятельности достаточно давно стала объектом психологических исследований, однако аналитический подход

к проблеме профессионально важных качеств деятельности специалистов, который реализовался на тот момент времени привел к тому, что были получены достаточно объемные и в определенной степени идеализированные списки функциональных особенностей. Полученные на тот момент данные скорее свидетельствовали о необходимости применения структурного подхода, так как не позволяли решать практические вопросы профессионального отбора. В исследовании Артемьевой И.Г. предлагается при профподборе руководителей опираться не на отдельные социально-психологические особенности личности руководителя, а на их структурное сочетание, которое и позволяет прогнозировать эффективность того или иного руководителя. Кроме того, актуальность проведенной работы обусловлена тем, что по итогам реализации авторского исследования был разработан алгоритм профессионального подбора управленческих кадров, опирающийся на выявленные в исследовании зависимости и факторы.

Степень обоснованности научных положений и выводов

Работы, направленные на выявление субъектных детерминант эффективности управленческой деятельности и на их основе разработка процедур профподбора и расстановки кадров требуют теоретического анализа таких научных проблем как психологический анализ деятельности, методологические основы профподбора, системное понимание организации как поля для реализации управленческого функционала т.д.. Это и было сделано автором; тщательная проработка и обобщение принципов, теорий и идей, предопределили системное и логичное понимание исследуемой проблемы. И.Г.Артемьевой изучены и критически проанализированы известные достижения и теоретические положения решения вопросов, связанных с выделением социально-психологических детерминант профподбора, с определением факторов, влияющих на эффективную реализацию руководителем своих профессиональных обязанностей, с определением содержания понятия индивидуальная управленческая концепция как сложного интегрального конструкта. Список используемых литературных источников

достаточно объемен - включает 146 наименований, из которых 22 - на иностранном языке.

И.Г.Артемьева осуществила всесторонний, с опорой как на отечественных, так и на зарубежных авторов анализ проблемы выявления социально-психологических факторов эффективности руководителей. Последовательное изложение авторского подхода позволило обосновать в качестве детерминант подбора и расстановки кадров управленческого звена среднего уровня, набор универсальных инвариативных социально-психологических переменных, обуславливающих успешность адаптации начинающего руководителя к специфике социальных и психологических условий осуществления профессиональной деятельности. Выполненный теоретико-методологический анализ демонстрирует высокую научную компетенцию автора.

Для подтверждения теоретических положений диссертантом проводится эмпирическое исследование связей выделенных в рамках теоретического анализа социально-психологических факторов и успешности управленческой деятельности. Для этого И.Г. Артемьева грамотно выдвигает эмпирические гипотезы и корректно выделяет эмпирические переменные. Надежность и обоснованность результатов работы обеспечивается также методологической обоснованностью используемых подходов и методов исследования, соответствующей цели исследования выборкой испытуемых. Данные эмпирической части исследования согласованы с научными выводами, сформулированными автором.

Интерпретация результатов эмпирического исследования показывает почему необходимо учитывать определенные особенности личности руководителя, особенности подчиненной ему рабочей группы и особенности лиц, осуществляющих руководство самим руководителем. Автором выделены социально-психологические факторы подбора и расстановки управленческих кадров на всех трех уровнях организационного поведения: микроуровень отражен анализом социально-психологических черт личности руководителя, мезауровень - описанием особенностей групповой социальной перцепции как

фактора профподбора, макроуровень - исследованием требований оргкультуры к личности руководителя в условиях инфокоммуникационного бизнеса. Основным результатом исследования можно считать раскрытые автором структурные связи между отдельными социально-психологическими факторами, опосредующими эффективность деятельности руководителя среднего управленческого уровня.

Оценка новизны и достоверности

В работе осуществлен анализ содержательного наполнения понятия «социально-психологические детерминанты» как регулятора управленческой деятельности. Определены социально-психологические характеристики управленца среднего звена с учетом основных характеристик отрасли информационных и коммуникативных технологий, показано, что специфика деятельности руководителей среднего звена в данной отрасли предъявляет особые требования к социально-психологическим качествам личности субъекта управленческой деятельности. Достоверность результатов работы обеспечивается методологической корректностью используемых И.Г.Артемяевой понятий, адекватностью предмету и задачам методов исследования, репрезентативностью выборки испытуемых, надежностью методов обработки данных. Основные результаты диссертации опубликованы в 9 научных публикациях автора, в том числе 3, в ведущих журналах, рекомендованных ВАК РФ, и обсуждались на международных научно-практических конференциях. Диссертационная работа Артемяевой И.Г. обладает необходимой степенью новизны и достоверности результатов.

Ценность результатов работы для науки и практики

Выполненный диссертантом анализ роли социально-психологических факторов профподбора руководителей среднего звена расширяет представление о требованиях к руководителям, как в рамках отдельных компетенций, так и с позиций ситуационного подхода. Предложенные автором процедура оценки образа идеального руководителя или процедура оценки удовлетворенности деятельностью как основы для разработки перечня требований к кандидатам на вакансию могут быть использованы с определенными модификациями

социальными психологами, занимающимися коуч-сопровождением бизнес-организаций. Полученные результаты могут быть использованы в практике профессионального отбора, аттестации, обучения руководителей.

Замечания и вопросы по диссертационной работе

1. В названии диссертационного исследования присутствуют термины «профподбор» и «расстановка кадров». Однако, на наш взгляд, проблематика работы шире - в эмпирическом исследовании отражены социально-психологические факторы эффективности деятельности руководителя, использована процедура экспертного оценивания, анализируется удовлетворенность трудом руководителей со стажем. Отсюда вопрос - почему автор выбрала именно задачи профподбора и расстановки кадров и как она обосновывает, что выделенные ею социально-психологические переменные определяют процессуальную реализацию этих двух задач?

2. В качестве социально-психологических факторов, относящихся к микроуровню организационного поведения, автор выделяет устойчивость к стрессовым условиям, адаптированность; уровень выраженности коммуникативных и организаторских склонностей; общий уровень саморегуляции; планирование; программирование; моделирование; оценка результата; гибкость; самостоятельность. Безусловно, часть из выделенных автором показателей относятся к коммуникативной подсистеме, однако часть - к когнитивной или регулятивной. Вопрос - какими теоретическими положениями руководствовалась автор, относя все указанные выше переменные к социально-психологическим?

3. В четвертой главе работы есть указание на кейсы, которые использовала автор при оценке кандидатов на вакансию руководителя, однако примеры кейсов в приложении не представлены, что затрудняет оценку их соответствия решаемым задачам.

Указанные выше вопросы и замечания не влияют на общую положительную оценку диссертационного исследования.

Заключение

Диссертация И.Г.Артемьевой является законченным научно-исследовательским трудом, выполненным автором на высоком научном уровне. В работе представлены результаты, позволяющие квалифицировать их как актуальные, обоснованные, обладающие достаточной степенью новизны и достоверности. Исследование социально-психологических факторов, определяющих успешность деятельности руководителя среднего звена имеет важное теоретическое и прикладное значение для психологической науки и практики в рамках решения актуальных вопросов социальной организационной психологии.

Диссертация написана грамотно, оформлена в соответствии с требованиями. Автореферат отражает содержание диссертации и дает необходимое представление о проведенном исследовании и его результатах.

Диссертационная работа отвечает требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней» ВАК РФ, а ее автор, Ирина Геннадьевна Артемьева, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00. 05 — социальная психология.

Отзыв составлен доктором психологических наук, профессором, и.о. заведующего кафедрой общей психологии и акмеологии Мироновой Т.И., ФГБОУ ВПО «Костромской государственной университет имени Н.А. Некрасова», обсужден и утвержден на заседании кафедры общей психологии и акмеологии, принят единогласным голосованием 11 января 2016 г., протокол № 2.

И.о. заведующего кафедрой общей психологии
и акмеологии ФГБОУ ВПО «Костромской
государственный университет
имени Н.А. Некрасова», доктор
психологических наук, профессор



Подпись Мироновой Т.И.

ДОСТОВЕРЯЮ

Заведующий отделом кадров

Т.И. Некрасова

Левина

01

2016 г.

Миронова Т.И.

Сведения:

Миронова Татьяна Ивановна
доктор психологических наук
по специальности 19.00.05
156961, Россия, г. Кострома,
ул. 1 Мая, д. 14а, каб. 20
ФГБОУ ВПО «Костромской
государственный университет
имени Н.А. Некрасова»
Тел: 8(4942)31-42-42
8 910 800 35 84
Факс: 8 (4942) 31-42-42
E-mail: mironova@ksu.edu.ru

Подпись _____



ДОСТОВЕРЯЮ

Отдела кадров
Некрасова

01 2016 г