

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБУН
«Институт психологии
Российской академии наук»
член-корреспондент РАН,
доктор психологических наук,
профессор



_____ А.Л. Журавлев

« _____ » _____ 2016 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Н.П. МЕЩЕРСКОЙ
«Система профессионально-психологического отбора рабочих буровых
установок как способ повышения эффективности найма персонала для
работы в особых условиях», представленной на соискание ученой степени
кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология
труда, инженерная психология, эргономика

Актуальность предложенной Мещерской Н.П. темы для психологии
труда не требует доказательств, так как она направлена на развитие
подходов и методов профессионально-психологического отбора (ППО). Не
менее актуальна тема и для практики: предлагаемый в работе подход к
организации ППО имеет реальные результаты в виде роста экономической
эффективности деятельности предприятия. Вышесказанное указывает на
актуальность и востребованность теорией и практикой предлагаемого
автором подхода к решению проблемы ППО, особенно в условиях
экономического кризиса, который переживают в настоящее время все
отрасли народного хозяйства.

Нельзя не согласиться с утверждениями автора о необходимости научного обобщения основных теоретических проблем и практического опыта как отечественных, так и зарубежных специалистов в выработке некоторых направлений совершенствования деятельности кадровых служб с целью повышения успешности функционирования коллективов бригад, занятых добычей топливно-энергетических полезных ископаемых, работающих вахтовым методом.

В представленной работе можно отметить следующие наиболее значимые теоретические результаты.

Во-первых, это дальнейшая разработка в теории психологии труда понятия «профессионально-психологический отбор», на основе анализа таких понятий как «отбор», «профессиональный отбор», «психологический отбор». Автор не только дает тезаурус данного понятия, но и раскрывает в работе его сущность, описывая интеграцию деятельности специалистов кадровой и психологической служб при найме персонала.

Во-вторых, впервые в исследовании по психологии труда, инженерной психологии и эргономике для обоснования направлений эмпирической части исследования автор опирается не на перечень ПВК, составленный экспертами, а на действующий нормативный документ – профессиональный стандарт, разработанный Министерством труда и социального развития, что позволяет верифицировать результаты исследования реально существующими требованиями, предъявляемыми к рабочим и самому процессу ППО.

Интересным в теоретическом плане является представленный Мещерской Н.П. континуум развития практики профессионального отбора в России и за рубежом, выполненный на основе анализа и систематизации информации исторического характера.

Эмпирическая часть работы включает три разноплановых направления, объединенных идеей повышения эффективности деятельности службы управления персоналом при найме рабочих буровых

установок за счет правильной организации ППО, что показывает широту взглядов автора на рассматриваемую проблему. Так для решения данного вопроса автор использует не только положения психологии труда, но и таких наук как управление персоналом, экономика, охрана труда и др.

Научная новизна работы заключается в том, что Натальей Петровной предложена системная модель ППО, включающая все элементы, присущие любой системе: цель, задачи, принципы, условия, этапы, средства, факторы. Изучение реализации системы ППО, показывает, что она пригодна для достижения конкретных целей и решения определенных задач отрасли и, главное, дает положительный практический результат.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются его логикой, комплексным сочетанием количественных и качественных методов, эмпирической проверкой теоретических положений, корректным применением статистических методов обработки данных, положительными результатами внедрения практических рекомендаций.

Основные результаты проведенного исследования представлены в публикациях автора, общий объем которых составляет 2,7 п.л.

При общей положительной оценке работы следует отметить определенные недочеты, которые требуют пояснения.

Во-первых, в работе на С. 60 указывается, что увольняющимся работникам предлагается анкета, детализирующая причины увольнения (Приложение 3). Однако в тексте отсутствуют анализ причин увольнения и выводы, которые должны были бы указывать на удельный вес каждой причины. В этом случае эмпирические исследования параграфа 3.2 были бы более обоснованными.

Во-вторых, для исследования влияния мероприятий ППО на эффективность найма персонала автором отобраны только рабочие двух профессий: оператор и машинист буровой установки. Вместе с тем в работе отсутствует мотивация такого выбора. Очевидно, что в

производстве работ по добыче нефти участвуют и другие категории рабочих и специалистов. Чем обусловлен выбор именно этих двух профессий?

Высказанные замечания и поставленные вопросы носят уточняющий и дискуссионный характер, не влияют на общее положительное впечатление от знакомства с работой Мещерской Н.П., и не снижают научную и практическую значимость диссертации. Работа читается с интересом и будет полезна не только профессионалам в сфере психологии труда, но и всем тем, кто интересуется современными подходами к повышению эффективности мероприятий ППО кандидатов при найме на работу.

Автореферат отражает содержание диссертации. В целом диссертационное исследование Мещерской Натальи Петровны является законченным самостоятельным научным трудом, выполнено на высоком теоретико-методологическом уровне, представляет собой квалификационную работу и отвечает требованиям ВАК РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Ее автор, Мещерская Наталья Петровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании лаборатории психологии труда (Протокол № 3 от «25» апреля 2016 г.).

Доктор психологических наук («19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)»,
Заведующий Лаборатории психологии труда, организационной психологии, инженерной психологии и эргономики
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Институт психологии Российской академии наук», профессор,

 / Занковский А.Н./

«25» апреля 2016 г.

Подпись А.Н.Занковского заверяю



129366, Москва, Ярославская ул., д. 13, корп. 1 ФГБУН «Институт
психологии Российской академии наук»
тел. раб. 8 (495) 682-43-07; <http://www.ipras.ru/>
e-mail grid-leader@mail.ru