

Рецензия

на Диссертацию на соискание степени магистра психологии студентки факультета психологии СПбГУ Шарабурак Ксения Владимировны на тему «*Мотивационные и ценностные факторы адаптации сотрудников*»

Тема исследования Шарабурак Ксения Владимировны является актуальной и достаточно важной в современных условиях управления человеческими ресурсами.

Как справедливо замечает автор, адаптация сотрудников в организации является важным звеном системы управления персоналом, ведь программы адаптации создаются в первую очередь для того, чтобы сотрудники за максимально короткий срок включились в трудовую деятельность и начали работать наиболее эффективно. Это в свою очередь отражается на экономических показателях организации, что немаловажно и может быть даже первоочередно для организации. В связи с этим актуальность работы как в теоретическом, так и в практическом плане не вызывает сомнений.

По формальным признакам диссертация Ксения Владимировны соответствует основным требованиям. Диссертация состоит из аннотаций на русском и английском языках, введения, трёх глав, выводов, заключения, списка использованных источников, включающего 105 ссылок в том числе на иностранную литературу и приложений. Основное содержание работы изложено на 109 страницах и проиллюстрировано 34 красочными рисунками, которые наглядно представляют описанные данные. Таким образом, работа отвечает всем формальным требованиям, имея в наличии все необходимые составные части. *К замечаниям* по формальным признакам можно отнести немого увеличенный объём работы.

Во **введении** обосновывается актуальность темы, формулируются гипотезы и цель, в соответствии с которыми определяются задачи, предмет и объект исследования.

Первая глава представляет собой теоретический обзор по вопросам адаптации сотрудников, организационной культуры и мотивации. Следует отметить, что текст логически выстроен и изложен хорошим научным языком. В нём достаточно глубоко рассматриваются все ключевые моменты — сущность адаптации сотрудников, виды и этапы процесса адаптации, элементы, характеристика и типология организационных культур, сущность мотивации. На основе описания сущности мотивационных и культурных ожиданий Ксения Владимировна выдвигает гипотезу о связи данных ожиданий с успешностью адаптации, которая легла в основу эмпирической части работы.

Во **второй главе** формулируется цель, задачи и гипотезы исследования, которые соответствуют теме диссертационной работы, хотя в первой главе нет чёткого обоснования поставленных задач. В главе представлено описание методик исследования и методов математической

обработке данных, которые выбраны адекватно и соответствуют поставленным в работе задачам.

В третьей главе приводится описание полученных данных с подробными иллюстрациями. Изложение полученных результатов соответствует поставленным задачам.

Заслуживают внимания и положительной оценки полученные Ксенией Владимировной результаты, а также их интерпретации. К наиболее важным результатам с большой практической значимостью можно отнести:

1. вывод о том, что совпадение ценностных ожиданий сотрудников с реальной организационной культурой организации влияет на успешность их адаптации;
2. вывод о том, что высокий уровень вовлечённости в трудовую деятельность сотрудников по шкале энергичности при приёме на работу влияет на успешность их адаптации;
3. вывод о том, что совпадение мотивационных ожиданий сотрудников с возможностью реализации данных мотивов в организации влияет на успешность их адаптации.
4. вывод о том, что высокий уровень адаптивности сотрудников не гарантирует их успешную адаптацию;

Таким образом, наиболее значимым и практикоориентированным является вывод о том, что программа адаптации, основанная на ценностной идентичности с учётом мотивационных ожиданий сотрудников, даёт более успешные результаты, чем стандартная.

К замечаниям по третьей главе можно отнести излишне подробное описание ковенентных показателей.

Подводя итог можно *закончить*, что диссертационное исследование Ксении Владимировны посвящено важному вопросу взаимосвязи мотивационных и ценностных ожиданий сотрудников с реальными характеристиками мотивационного профиля и организационной культуры организации, является весьма перспективным и значимым в научно-прикладном аспекте.

Сформулированные **выводы** соответствуют задачам, обоснованы и адекватно отражают полученные в работе данные.

В целом, несмотря на сделанные замечания, диссертационная работа Шарабурак Ксении Владимировны является целостным и законченным научным исследованием, соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание степени Магистра, и заслуживает оценки «отлично».

Рецензент, начальник отдела

подготовки кадров ООО «КИНЕФ»



Е.М. Самуйловская

Handwritten notes and stamps in the right margin, including the date 07.06.2017.