В Диссертационный совет ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
на диссертацию Кононенко Надежды Александровны
«Социально-психологические факторы территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы»,
представленную на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология

Диссертационное исследование Н.А. Кононенко, посвященное выявлению социально-психологических факторов территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы, является актуальным и своевременным, направленным на решение задачи, имеющей важное значение для активизации кадровой политики в органах государственной власти. В последние годы в системе государственного управления наблюдается снижение уровня укомплектованности должностей и повышение текучести кадров. Одним из путей решения данной проблемы является перемещение руководителей и специалистов в другие регионы, испытывающие потребность в кадрах. Однако эффективность такой кадровой технологии во многом определяется территориальной мобильностью человека, его психологической готовностью и способностью к смене места жительства.

Территориальная мобильность в работе рассматривается как индивидуальная характеристика личности, проявляющаяся в количестве перемещений в другой регион на длительный срок для реализации трудовых,

образовательных и иных жизненных задач. Следует отметить, что автор рассматривает территориальную мобильность не как вынужденную реакцию на внешние обстоятельства (безработица, уровень заработной платы, неразвитость социальной инфраструктуры), а как личностный ресурс, обеспечивающий профессиональную самореализацию служащего. Такой подход позволяет перевести проблему кадрового обеспечения регионов в плоскость социально-психологического исследования и определяет вклад работы в социальную психологию.

Объект, предмет, цель и задачи исследования сформулированы корректно. В первой главе на основе анализа 244 источников, из которых 133 – на иностранных языках, систематизированы подходы к изучению мобильности, уточнено понятие территориальной мобильности и разработана теоретическая структура комплекса ее социально-психологических факторов, включающая социально-демографические характеристики, личностные качества и мотивационные особенности.

Эмпирическое исследование проведено на выборке 1521 руководителя органов публичной власти и организаций. Для диагностики личностных качеств использованы шкалы опросника «Оценка управленческого потенциала» Ю.В. Синягина. Для изучения мотивов территориальной мобильности автором разработан опросник «Диагностика мотивов территориальной мобильности личности», включающий карьерные, профессиональные, финансовые и личностно-социальные мотивы. Опросник прошел процедуры валидизации и стандартизации, его психометрические характеристики подтверждены методами конфирматорного факторного анализа и IRT-анализа.

Научная новизна исследования состоит в том, что впервые в отечественной социальной психологии территориальная мобильность исследована в контексте деятельности руководителей и специалистов государственной службы. Выделены три уровня территориальной мобильности (немобильные, имеющие единичный опыт мобильности,

мобильные). Установлено, что территориальная мобильность выше у мужчин, чем у женщин, и наиболее выражена у служащих, замещающих должности высшего звена управления. Для высокомобильных руководителей характерны лидерство, интернальность, самопринятие и готовность к риску. Определено, что реально действующими мотивами переезда являются профессиональное развитие и карьера, а декларируемые мотивы являются недостаточными для прогнозирования фактической мобильности служащего.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования ее результатов в кадровой работе органов государственной власти: при формировании кадрового резерва, отборе кандидатов на замещение должностей в других регионах, планировании мероприятий по адаптации служащих к новому месту службы. Авторский опросник может быть включен в инструментарий оценки кадрового состава. Подобная диагностика могла бы стать составной частью кадровых технологий профессиональной адаптации служащих, в том числе мероприятий по пребордингу и онбордингу, применяемых при переводе служащего в орган власти другого субъекта Российской Федерации.

Вместе с тем, хотелось бы отметить, что в работе автору следовало бы уделить больше внимания проблеме ротации кадров на государственной службе. Ротация гражданских служащих – это кадровая технология, предусматривающая перемещение служащих в пределах одного органа государственной власти, между органами власти, в том числе в другую местность в пределах Российской Федерации. Именно ротация является основным правовым механизмом, посредством которого территориальная мобильность служащих реализуется в системе государственной гражданской службы. Однако в диссертации территориальная мобильность рассматривается преимущественно как индивидуальная характеристика личности, а вопросам ротации кадров как направлению кадровой политики в органах государственной власти уделено недостаточно внимания. Представляется целесообразным соотнести полученные результаты с

практикой применения ротации и определить, каким образом выявленные социально-психологические факторы могут учитываться при отборе служащих для замещения должностей в порядке ротации.

Указанное замечание не затрагивает содержания и выводов диссертационного исследования, не снижают его научной и практической ценности работы.

Диссертация Н.А. Кононенко «Социально-психологические факторы территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы» является самостоятельной, завершенной научно-квалификационной работой. Полученные результаты обладают научной новизной, теоретической и практической значимостью и могут быть использованы в совершенствовании кадровой работы в органах государственной власти.

Вывод: Диссертация Кононенко Н.А. «Социально-психологические факторы территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития социальной психологии и совершенствования кадровой работы в органах государственной власти, что соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в редакции приказа от 30 апреля 2025 года № 02-763, приказ об изм. № 02-1313 от 10.07.2025; приказ об изм. 02-1794 от 17.09.2025; приказ об изм. №02-01364/001 от 01.07.2026 г.), а Кононенко Н.А. заслуживает присуждения

ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология.

Член диссертационного совета РАНХиГС, кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Западного филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации — И.Ю. Андрюхина

«21» октября 2026 г.

Российская Федерация,
236038, Калининград, ул. Артиллерийская, 62
andryukhina-iy@ranepa.ru

Подпись Андрюхиной Ирины Юрьевны
заверяю.
Ученый секретарь
ученого совета
Западного филиала
РАНХиГС — Е.Ю. Горелова