

**ВІДГУК**

**офіційного опонента на дисертаційне дослідження  
Апішевої Амінет Шабанівни «Психологічні особливості розвитку  
організаційної культури кафедри вищого навчального закладу»,  
представлене на здобуття наукового ступеня кандидата  
психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна  
психологія; економічна психологія.**

Дисертаційне дослідження Апішевої А. Ш. спрямоване на дослідження актуальної проблеми – розкриття психологічних особливостей розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу. Важливість даної проблеми обумовлена тим, як свідчить аналіз наукової літератури і освітньої практики, організаційна культура є одним із чинників успішності діяльності освітнього закладу. Разом з тим, проблема розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти не знайшла відображення в організаційній психології.

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми дослідження; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; висвітлено наукову новизну та практичну значущість дослідження; наведено дані про апробацію отриманих результатів, впровадження їх у практику, особистий внесок дисертанта у розробку проблеми, публікації та структуру роботи.

У *першому розділі* «Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми розвитку організаційної культури закладу вищої освіти» на основі теоретико-методологічного аналізу розкрито сутність, функції організаційної культури та розглянуто основні підходи до її вивчення. З'ясовано психологічні особливості організаційної культури кафедри закладу вищої освіти. Констатовано, що організаційна культура кафедри є складовою і взаємозалежна з організаційною культурою закладу вищої освіти, при цьому взаємозв'язок організаційної культури кафедри з

зовнішнім студентським середовищем проявляється через психолого-педагогічну взаємодію викладачів зі студентами.

Дисертантом уточнено визначення організаційної культури кафедри закладу вищої освіти як системи існуючих на рівні групової й індивідуальної свідомості працівників базових уявлень щодо місії, цінностей, норм та правил поведінки, що визначає характер професійної взаємодії в науково-педагогічному колективі та психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів.

Суттєвим вкладом дисертанта є розробка авторської теоретичної моделі організаційної культури кафедри закладу вищої освіти і визначення критеріїв її успішності, що дозволить планувати її розвиток. Визначено показники, що відображують психологічні особливості організаційної культури кафедри у внутрішньому і зовнішньому середовищі на мікро-, мезо- і макро-рівні. На мікро-рівні виділено внутрішні соціально-психологічні та індивідуально-психологічні показники. На мезо-рівні виділено психологічні показники організаційної культури кафедри, що визначають виконання кафедрою її місії в навчальному процесі: змістовно-діяльнісні; професійно-творчі. На макро-рівні виділено зовнішні (поза межами закладу вищої освіти) соціально-перцептивні показники організаційної культури кафедри, що визначають її імідж у зовнішньому середовищі та соціально-економічні.

Дисертант наголошує, що основою розвитку організаційної культури є розв'язання протиріч між викликами зовнішнього середовища та нездатністю організації адаптуватися до них, між потребами різних учасників навчально-виховного процесу таким чином, що сприяє професійному зростанню викладачів, успішному професійному становленню студентів, підтримці психологічної безпеки працівників та забезпеченню позитивного іміджу кафедри.

У *другому розділі* – «Емпіричне дослідження психологічних особливостей організаційної культури кафедри закладу вищої освіти» –

викладено загальну стратегію емпіричного дослідження психологічних особливостей організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, представлено дизайн констатувального дослідження, що включало три блоки, здійснено опис вибірки. Досліджено психологічні особливості організаційної культури кафедри закладу вищої освіти за емпіричними показниками внутрішнього і зовнішнього середовища кафедри та з'ясовано характер взаємозв'язків між ними.

Дослідження проводилося на базі трьох закладів вищої освіти України: Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Державного економіко-технологічного університету транспорту, Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» (2007-2020 рр.). Всього взяло участь 136 представників професорсько-викладацького і навчально-допоміжного складу 11 кафедр (7 випускових і 4 невипускових) та 626 студентів різних курсів та факультетів (в тому числі 404, які спеціалізуються на досліджуваних кафедрах). Досліджувані кафедри відрізняються за місцем у педагогічному процесі (випускові/невипускові) та напрямками підготовки фахівців. В процесі дослідження серед випускових кафедр також було визначено успішні та неуспішні за показником «об'єктивної результативності».

У ході емпіричного дослідження встановлено, що типологічні профілі організаційної культури кафедр мають різний характер.

Результати дослідження соціально-психологічної внутрішньої напруженості дали підстави вважати «сприятливою» з погляду психологічної безпеки працівників таку організаційну культуру, в якій не виявлено суттєвих розбіжностей в уявленнях працівників щодо «існуючого» та «бажаного» станів організаційної культури. Організаційна культура об'єктивно-результативних кафедр різних напрямів підготовки фахівців можуть бути як сприятливого, так і несприятливого характеру.



Окрім того, встановлено, що в якості критеріїв успішності організаційної культури кафедри на *мікро*-рівні було прийнято «сприятливість» її характеру; на мезо-рівні – високий рівень «об'єктивної результативності» і позитивну «латентну результативність». Виявлений характер взаємозв'язків змістовно-діяльнісних показників психолого-педагогічної взаємодії показав, що при плануванні напрямів перспективного розвитку організаційної культури кафедри необхідно враховувати показники зовнішнього середовища макро-рівня. Критерієм успішності організаційної культури кафедри на макро-рівні пропонується «позитивність іміджу кафедри».

У *третьому розділі* «Програма розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти» викладено модель вибору напрямів розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти з урахуванням її психологічних особливостей.

Планування напрямів розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти базується на виконанні основної місії кафедри та її психологічних особливостях, виявлених на *мікро*- та мезо-рівні. Дисертантом обґрунтовано використання інструментів стратегічного менеджменту для планування напрямів розвитку організаційної культури кафедри. До основних напрямів розвитку організаційної культури було віднесено такі: типологічний; психолого-педагогічний; безпековий; іміджевий.

Заслугою дисертанта є розробка програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти складається з інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, психолого-педагогічного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного розділів. Вибір заходів для конкретної кафедри зумовлюється характером виявлених проблем щодо розвитку її організаційної культури.

Дисертант у дослідженні робить спробу розглядати розвиток організаційної культури саме скрізь призму діяльності кафедри шляхом

визначення взаємозв'язку організаційної культури кафедри з успішністю вирішення поставлених перед нею завдань.

У методичних рекомендаціях з реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти пропонується модифікація розрахунку оцінювання діяльності кафедри, що дозволить більш диференційовано оцінювати успішність діяльності кафедри.

Дисертантка пропонує вдосконалення технології психологічного супроводу розвитку організаційної культури кафедри, яке передбачає наступні етапи: стратегічно-визначальний; діагностичний; планово-аналітичний; програмний, реалізаційно-контролюючий; коригуючий.

Заслугою дисертанта є налагодження роботи кабінету психологічного консультування працівників і студентів, який було створено на базі відділу охорони праці НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», де на волонтерських засадах протягом 4 років відпрацьовувалась технологія психологічного супроводу працівників і студентів у безпековому напрямі як на індивідуальному, так й соціально-психологічному рівнях.

Результати дисертаційного дослідження характеризуються науковою новизною, обґрунтованістю, достовірністю й практичною цінністю.

Автореферат і публікації автора відображують зміст дисертації.

Основні результати дослідження відображено у 15 публікаціях (8 з яких опубліковано у наукових фахових виданнях з психологічних наук, включених до переліку МОН України, 1 стаття – у зарубіжному наукометричному періодичному виданні, 6 – у збірках матеріалів українських та міжнародних науково-практичних конференцій).

*Наукова новизна одержаних результатів* полягає в наступному: вперше: визначено сутність і побудовано теоретичну модель організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, яка передбачає аналіз її внутрішнього та зовнішнього середовища, визначено показники мікро-, мезо- і макро-рівня, які відображують психологічні особливості організаційної культури кафедри, що дозволить планувати її розвиток;

розроблено програму розвитку організаційної культури кафедри, яка складається з інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, психолого-педагогічного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного розділів, реалізація якої дозволить підвищити успішність діяльності кафедри; удосконалено: технологію психологічного супроводу, який передбачає стратегічно-визначальний, діагностичний, планово-аналітичний, програмний, реалізаційно-контролюючий, коригуючий етапи, що дозволить реалізувати програму розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти: дістали подальшого розвитку: використання SWOT-аналізу для планування розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти, що уможливило визначення пріоритетності напрямів розвитку, а саме типологічного, психолого-педагогічного, безпекового та іміджевого; розробка методичних рекомендацій щодо оцінювання успішності діяльності кафедри, яка передбачає включення психологічних показників, що відображують результативність психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів в навчальному процесі до загального рейтингу кафедри закладу вищої освіти, що дозволить більш диференційовано оцінювати роботу кафедри.

*Практичне значення одержаних результатів* полягає у розробці методичної основи оцінювання успішності організаційної культури кафедри закладу вищої освіти з метою визначення напрямів її розвитку для підвищення успішності діяльності кафедри. Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані: керівниками кафедр і організаційними психологами для розробки програми розвитку організаційної культури кафедри; організаційними психологами для розробки та впровадження системи психологічного супроводу реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри закладу вищої освіти; в науково-практичних дослідженнях та методичних розробках з оцінювання успішності діяльності кафедри з метою сприяння розвитку організаційної культури у закладах вищої освіти.



Результати дослідження можуть бути використані в процесі викладання дисциплін «Організаційна психологія», «Психологія безпеки».

Оцінюючи позитивно проведені дослідження, разом з тим, слід висловити певні зауваження і побажання, які, на наш погляд, покращили б роботу:

1. Дисертант вводить показник «соціально-психологічна внутрішня напруженість», яка обумовлена розбіжностями в уявленнях працівників між «існуючим» і «бажаним» станом організаційної культури кафедри і говорить про те, що посилення або послаблення цієї внутрішньої напруженості може бути як позитивним, так й негативним, тобто, носити як функціональний, так й дисфункціональний характер. Вважаємо, що це питання потрібно було висвітлити більш детально.

2. Емпіричні дані щодо управлінської складової організаційної культури представлено в табл. 2.3. і табл. 2.4., де подано «існуючий» та «бажаний» стан організаційної культури різних кафедр (№ 1, № 3, № 4, № 5, № 6, №7, №8, №9, №10, №11) за показником «особливості управління завідувача працівниками кафедри». У роботі подано детальний аналіз цього показника на прикладі однієї кафедри у вигляді розгорнутої психологічної характеристики за 6-ма ключовими вимірами організаційної культури кафедри. На наш погляд, було б доцільним дати більш узагальнений аналіз цього показника для усіх кафедр.

3. У роботі потрібно було б більш чітко визначити характер взаємозв'язку професійно-творчих показників педагогічних працівників з адхократичною і ринковою типами організаційної культури кафедри.

4. Автору варто було б більш детально прописати формули розрахунку у загальному рейтингу кафедри щодо показників латентної результативності і професійно-творчих показників.

5. У дисертації є стилістичні та граматичні помилки.

Проте, висловлені вище побажання та зауваження не знижують загальної позитивної оцінки проведеного дослідження Апішевої А. Ш., яке

за своїм науковим рівнем, новизною у дослідженні проблеми, теоретичним і практичним значенням є прикладом успішного поєднання теоретичної і експериментальної науково-дослідної роботи.

Отже, все вище зазначене дозволяє стверджувати, що дисертаційне дослідження є самостійною, завершеною роботою, в якій отримано нові науково обґрунтовані теоретичні і експериментальні результати. Робота виконана відповідно до вимог МОН України, що висуваються п.п. 11, 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», а її автор, Апішева Амінет Шабанівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

**Офіційний опонент:**

доктор психологічних наук, професор,

дійсний член НАПН України,

заступник директора з науково-організаційної

роботи та міжнародних наукових зв'язків,

завідувач лабораторії організаційної

та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка

НАПН України



Л. М. Карамушка

