

ВІДГУК

офіційного опонента, дійсного члена НАПН України, доктора психологічних наук, професора, заступника директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків, завідувача лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Карамушки Людмили Миколаївни на дисертаційне дослідження Кудринської Галини Віталіївни «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади», представлену на здобуття наукового ступеня PhD у галузі психології, спеціальність 053 «Психологія»

Актуальність теми дисертаційного дослідження. HR-підрозділ є ключовим у забезпеченні ефективної роботи будь-якої організації, оскільки відповідає за добір кваліфікованого персоналу та його розвиток, створення сприятливих умов праці, розвиток корпоративної культури, позитивного іміджу організації тощо.

В умовах реформ та змін, служба управління персоналом у центральних органах виконавчої влади набуває особливого значення. Враховуючи, що одним із пріоритетів реформи державного управління визначено саме модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами, перед такими підрозділами постають нові виклики, що потребують реалізації творчих підходів до роботи, постійного професійного розвитку та вмотивованості.

Відтак, з метою посилення ефективності і дієвості служб управління персоналом потребує розвитку, зокрема, і психологічна компетентність таких працівників. Актуальним стає дослідження рівня та особливостей розвитку психологічної компетентності, чинників, які впливають на її формування. Крім того, виникає потреба у розробленні відповідних професійних програм розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом.

Зазначене підтверджує актуальність дисертаційного дослідження Кудринської Галини Віталіївни щодо формування психологічної

компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Ступінь обґрунтованості наукових положень і висновків, сформульованих у дисертації. Результати наукового пошуку Г.В. Кудринської логічно та переконливо висвітлено у тексті дисертації. Наукові положення і висновки чітко сформульовані, результати досліджень емпірично підтверджені, що свідчить про високий рівень обґрунтованості дисертаційної роботи. Крім того, обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження, наукових положень дисертантки підтверджено апробацією та схваленням на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Авторкою опрацьовано значну кількість літературних джерел. Дисертація добре структурована, містить вступ, основну частину, висновки і додатки. Виклад матеріалу в розділах є послідовним та пов'язаним між собою.

У *вступі* висвітлено актуальність та стан дослідження питання психологічної компетентності. Методологічно грамотно визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, які достатньою мірою відповідають заявленій темі. Метою роботи визначено формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом задля підвищення ефективності праці. Варто відзначити репрезентативність вибірки. У дослідженні взяло участь 228 працівників служб управління персоналом з 68 центральних органів виконавчої влади. Чітко та прозоро описано дизайн дослідження.

У *першому розділі* «Теоретико-методологічні підходи до вивчення психологічної компетентності» вивчено наукові підходи та надано визначення поняттям «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність», «психологічна компетентність» та «субкомпетентність». Окрему увагу надано питанню структури психологічної компетентності та її ролі у діяльності служб управління персоналом. Здійснено аналіз світових практик застосування

компетентнісного підходу на державній службі, а також досліджено підходи до формування та розвитку психологічної компетентності.

Аналіз результатів теоретичного дослідження свідчить, що дисертантка не лише критично осмислює здобутки науковців, але й висловлює свою думку щодо згаданих питань, що свідчить про високу наукову культури здобувачки.

У *другому розділі* «Емпіричне дослідження психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» описано основні етапи організації та проведення констатувального етапу дослідження. Авторкою підібрано методи дослідження за допомогою яких визначено рівень розвитку характеристик психологічної компетентності в межах п'яти компонентів: комунікативного, емоційного, соціального, ціннісно-мотиваційного та аутопсихологічного. Визначено рівень розвитку професійного самоздійснення і залученості працівників та встановлено причинно-наслідкові зв'язки із рівнем розвитку складових психологічної компетентності.

Окремої уваги заслуговують емпірична рамка та модель психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

У *третьому розділі* «Дослідження чинників формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» визначено чотири ключові чинники формування психологічної компетентності працівників та розкрито психосемантичні особливості сприймання професійної діяльності. Зокрема, здійснено опис семантичного простору, шляхом кластерного аналізу побудовано дендограму кластеризації компонентів оцінки професійної діяльності та виокремлено два полярні типи сприймання діяльності. Авторкою висвітлено відмінності у сприйнятті професійної діяльності між різними категоріями посад, представниками чоловічої та жіночої статі. Описано вплив соціально-психологічного клімату на особливості оцінки працівниками служб управління персоналом своєї діяльності за біполярними шкалами.

У четвертому розділі «Розвиток психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» викладено основні етапи організації та проведення формувального етапу дослідження, мета якого полягала у розробці та апробації програми розвитку психологічної компетентності. Надано опис змісту, обсягу та структури програми «Психологічна компетентність успішного HR», яка має чітко визначену мету, завдання, базується на теоретико-методологічних сучасних наукових підходах і враховує отримані результати констатувального етапу дослідження.

Доведено, що розвиток психологічної компетентності працівників служб управління персоналом можливий при застосуванні очно-дистанційної форми. Результати апробації програми підтвердили її ефективність у формуванні позитивного самоствалення, розвитку комунікативних якостей та емоційного інтелекту працівників.

Висновки дисертаційної роботи є переконливими, чітко сформульованими, логічно відповідають поставленій меті та завданням, визначають перспективи подальших наукових досліджень.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукова новизна роботи, насамперед полягає у тому, що вперше розроблено та апробовано програму розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, яка передбачає змішану форму навчання.

Важливим аспектом наукової новизни також є розроблення емпіричної Рамки психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади та Моделі психологічної компетентності таких працівників, яка містить назву, визначення та складові компетентності кожного із компонентів, а також критерії їх оцінки для категорій «Б» і «В».

Вперше визначено чотири ключових психологічних чинники формування психологічної компетентності відповідних працівників – «Досягнення

професійних цілей», «Емоційний інтелект», «Рефлексія у спілкуванні», «Саморозуміння». А також викладено результати дослідження особливостей сприйняття працівниками служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади своєї професійної діяльності та виокремлено два типи такого сприйняття.

Авторкою на основі аналізу здобутків науковців надано визначення понять «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність», «психологічна компетентність» та «субкомпетентність». Поглиблено уявлення про структуру психологічної компетентності, знання про рівень та особливості розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, а також рівень розвитку характеристик, що свідчать про успішність професійної діяльності працівника на посаді.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості її використання при професійному навчанні працівників служб управління персоналом державних органів, розроблені вимоги до компетентності таких працівників з метою добору на посади державної служби, їх оцінюванні та професійному розвитку, а також при розробленні програм щодо підвищення рівня психологічної компетентності.

Результати дослідження впроваджено на онлайн-платформі «Спільнота практик: сталий розвиток» швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO, в Міністерстві енергетики України, а також у Національному агентстві України з питань державної служби.

Повнота викладу у наукових публікаціях, захищених за темою дисертації. Результати дослідження підтверджуються та повною мірою відображаються в 14 наукових публікаціях авторки, серед яких: 4 статті у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України та міжнародних наукометричних баз даних, 1 стаття у зарубіжному науковому періодичному виданні, включеному до міжнародних

наукометричних баз даних, 9 статей та тез виступів на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях.

Усі публікації пов'язані з метою дисертації та відображають її зміст. Кількість, обсяг та зміст друкованих праць відповідають вимогам МОН України до підготовки докторів філософії.

Відсутність порушення академічної доброчесності. Рукопис дисертації Г.В. Кудринської перевірений за допомогою автоматизованої системи «UNICHECK», яка підтвердила відсутність академічного плагіату. Це дозволяє констатувати відсутність порушень академічної доброчесності при викладенні результатів дисертаційного дослідження.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації. Позитивно оцінюючи науково-теоретичне та практичне значення результатів дисертаційного дослідження, вважаємо за потрібне висловити деякі зауваження та пропозиції:

1. У пункті 1.2. розділу 1 увага авторки приділена аналізу світових практики щодо компетентнісного підходу на державній службі. Доцільно було б розширити пункт 1.4. розділу 1 аналізом міжнародних практик щодо наявності або відсутності програм розвитку психологічної компетентності на державній службі інших країн та їхніми особливостями.

2. Більш докладного опису потребує висвітлення особливостей врахування результатів факторного аналізу щодо чинників формування психологічної компетентності при розробленні програми розвитку психологічної компетентності.

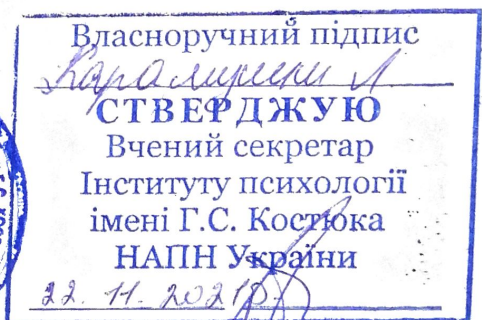
3. Імпонує підхід дисертантки до організації формувального експерименту та апробації програми розвитку психологічної компетентності. Водночас додаткового значення роботі надало б розширення та деталізація у додатках змісту структури модулів програми, викладених у пункті 4.2 розділу 4.

Втім, зазначені зауваження принципово не знижують якості дисертаційного дослідження, мають рекомендаційний характер і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації Кудринської Галини Віталіївни.

Загальний висновок:

Дисертаційна робота Кудринської Галини Віталіївни на тему: «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» є самостійним, завершеним науковим дослідженням, що має теоретичне і практичне значення. Дисертаційна робота відповідає галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 053 «Психологія», вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року №261, та Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 року № 167, а її авторка Кудринська Галина Віталіївна заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора філософії (PhD) за спеціальністю 053 «Психологія».

**Офіційний опонент –
дійсний член НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
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**



Людмила КАРАМУШКА