

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора психологічних наук, доцента, завідувача кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету **МИРОНЦЯ Сергія Миколайовича** 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.

Становлення України як суверенної, незалежної, демократичної та соціально-орієнтованої держави, вибраний нею курс на Європейську інтеграцію зумовлюють необхідність суттєвого підвищення дієвості системи державного управління та її підсистеми – державної служби. За таких умов проблема формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади має надзвичайну значущість й актуальність.

З 2016 року в Україні активно реалізується реформа державного управління, одним із пріоритетів якої визначено модернізацію державної служби й управління людськими ресурсами. Наразі в Україні застосовується компетентнісний підхід щодо добору персоналу, проходження державної служби та, зокрема, професійного розвитку державних службовців.

Питання розвитку професійних та, зокрема, психологічних компетентностей персоналу широко досліджувалося науковцями в галузі психології. Водночас дуже актуальним залишається питання вивчення особливостей розвитку психологічної компетентності саме у сфері державної служби, яка має свої особливості, законодавчі вимоги та обмеження до її проходження.

Значно підсилюють аргументи щодо актуальності обраної теми дисертаційного дослідження, той факт, що воно здійснене практиком, яка більше 6 років працює на посадах державної служби. Ознайомившись не тільки

з поданим на рецензування рукописом дисертації, а й з професійною структурою її виконавиці, можемо констатувати, що Галина Віталіївна у період з січня 2018 по грудень 2019 року працювала державним експертом експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі Національного агентства України з питань державної служби, що безпосередньо стосувалося предмету дослідження даної роботи.

Враховуючи зазначене, дисертаційне дослідження Кудринської Галини Віталіївни, метою якого є формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом, є актуальним на сучасному етапі розвитку країни.

Ступінь обґрунтованості наукових положень та висновків, сформульованих у дисертації. Розроблені авторкою і викладені у дисертації наукові положення і висновки мають високий рівень обґрунтованості. Дисертація структурована належним чином і складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та змістовних додатків.

У *вступі* наведено відомості про актуальність і стан дослідження питання психологічної компетентності, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, окреслено методологічну базу, визначено наукову новизну, теоретичну і практичну значущість, розкрито дизайн дослідження, а також представлено результати апробації отриманих результатів і відомості про їхнє впровадження.

У *першому розділі* «Теоретико-методологічні підходи до вивчення психологічної компетентності» авторкою здійснено порівняльний аналіз основних наукових підходів до застосування понятійного апарату в межах дослідження, зокрема визначення понять «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність», «психологічна компетентність», «субкомпетентність», наведені їх визначення. Дисертанткою проведено теоретичне дослідження основних підходів до структури психологічної компетентності. На підставі вивчення наукових підходів побудовано теоретичну

рамку психологічної компетентності, яка стала основою та гіпотезою емпіричного дослідження.

Аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду дав можливість констатувати, що застосування компетентнісного підходу на державній службі у більшості країн пов'язано з процесом реформ, організаційними й культурними змінами у країні, а також проаналізувати особливості застосування моделей компетентності на державній службі. Описано особливості формування та розвитку психологічної компетентності працівників державних органів.

У другому розділі «Емпіричне дослідження психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» викладено основні емпіричні результати дослідження психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади. За результатами констатувального експерименту визначено рівень психологічної компетентності даної категорії досліджуваних, а також встановлено причинно-наслідкові зв'язки між психологічними чинниками успішності роботи працівників служби управління персоналом і рівнем розвитку складових психологічної компетентності.

Слід зазначити, що дисертантка використала адекватні емпіричні методи для визначення рівня розвитку психологічної компетентності за розробленою моделлю. Статистичні методи (кореляційний та регресійний аналізи) дали змогу визначити та виокремити саме ті характеристики, що впливають на успішність професійної діяльності. Завдяки зазначеному, дисертанткою побудовано емпіричну рамку 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» авторкою здійснено емпіричне дослідження. За результатами застосування факторного аналізу визначено чотири ключові чинники формування психологічної компетентності працівників: «Досягнення професійних цілей», «Емоційний інтелект», «Рефлексія у спілкуванні»,

«Саморозуміння». Досліджено особливості сприйняття працівниками служб управління персоналом своєї професійної діяльності. Виокремлено два типи сприйняття (позитивний і негативний) та здійснено їх опис. Встановлено, що більшість працівників (60,6 %) визначають у своїх колективах сприятливий соціально-психологічний клімат, який значною мірою впливає на сприйняття діяльності й відчуття своєї роботи, як комфортної, корисної, ненапруженої, високооплачуваної, спокійної, людяної.

У четвертому розділі «Розвиток психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» обґрунтовано і представлено процедуру і результати формувального експерименту, спрямованого на розвиток психологічної компетентності працівників служб управління персоналом. Представлена програма «Психологічна компетентність успішного HR» дозволяє зрозуміти процедуру, структуру, зміст і часові рамки її проведення.

Емпірично доведено ефективний вплив розробленої програми на формування позитивного самоствавлення, розвитку комунікативних якостей та емоційного інтелекту працівника. Встановлено, що розвиток психологічної компетентності стимулює професійне самоздійснення працівника та підвищує його залученість у роботу.

Висновки дисертації відображають основні здобутки теоретичної та емпіричної роботи дисертантки, розкривають ступінь розв'язання нею поставлених дослідницьких завдань та визначають перспективи подальших наукових досліджень в ініційованому напрямку.

Варто вказати на логічну побудову структури дисертації, коректність та професійність психологічного аналізу, логічність викладу змісту дисертаційного дослідження.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження, наукових положень і рекомендацій дисертантки підтверджено апробацією та схваленням на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукова новизна роботи полягає у наступному:

1. Уперше:

– розроблено та апробовано програму розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, яка передбачає змішану форму навчання;

– розроблено емпіричну Рамку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, яка включає 5 компонентів (комунікативний, емоційний, соціальний, ціннісно-мотиваційний, аутопсихологічний);

– розроблено Модель психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, яка містить назву, визначення та складові компетентності кожного із компонентів, а також критерії їх оцінки для категорій «Б» і «В»;

– визначено чотири ключових психологічних чинники формування психологічної компетентності відповідних працівників: «Досягнення професійних цілей», «Емоційний інтелект», «Рефлексія у спілкуванні», «Саморозуміння»;

– досліджено особливості сприйняття працівниками служб управління персоналом своєї професійної діяльності та виокремлено два типи такого сприйняття.

2. Уточнено:

– визначення понять «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність», «психологічна компетентність» та «субкомпетентності»;

– причинно-наслідкові зв'язки між психологічними аспектами успішності праці працівників служби управління персоналом та рівнем розвитку складових психологічної компетентності.

3. Доповнено знання про рівень та особливості розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, знання про рівень розвитку характеристик, що свідчать про

успішність професійної діяльності працівника на посаді, уявлення про структуру психологічної компетентності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання при професійному навчанні працівників служб управління персоналом державних органів, розробленні вимог 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 дисертаційного 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, зарахованих за темою дисертації. Основний зміст дисертаційного дослідження відображено у 14 публікаціях, 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.

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, наявність посилань за текстом дисертації на всі положення, що не є авторськими і задіяні як на етапі теоретичного аналізу, так і інтерпретації емпіричних даних.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації. У цілому позитивно оцінюючи проведене дисертаційне дослідження та отримані результати, вважаємо за доцільне висловити деякі дискусійні положення та зауваження й побажання до окремих результатів дослідження.

1. У підпункті 1.3.2. розділу I (ст. 59-63), який має назву «Модель компетентності в управлінні персоналом у державних органах», авторка здійснює досить ґрунтовний порівняльний аналіз існуючих моделей компетентності в управлінні персоналом різних країн світу та наводить порівняльний аналіз управління компетентностями у різних функціях управління персоналом. За таких умов і підрозділ було б доцільно назвати «Порівняльний аналіз моделей компетентності в управлінні персоналом у державних органах інших країн ...»

2. У підпункті 1.3.3. розділу I (ст. 63) авторка досить ґрунтовно розкрила характеристику рамки психологічних компетентностей працівників служби управління персоналом, що застосовуються в різних країнах світу, та на рис. 1.2. наводить Теоретичну рамку психологічної компетентності працівника служби управління персоналом у державному органі, водночас з тексту важко зрозуміти, це авторська модель, чи інтеграція інших поглядів. За таких умов варто було б додати примітку (розроблено автором), або дати посилання на автора. Аналогічну ситуацію маємо і в розділі 2 Рис. 2.15 (ст. 136) «Рамка психологічної компетентності працівників служби управління персоналом державного органу».

3. Дискусійним на наше переконання є п. 11 висновку до першого розділу, про доцільність для розвитку психологічної компетентності фахівців застосовувати інтерактивні методи навчання, такі як тренінг, ділова й рольова гра, метод мозкового штурму тощо, але ж такий висновок ми можемо зробити; що найменше за результатами констатуючої частини дослідження.

4. Більш детального опису потребують виокремлені два типи сприйняття власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом.

5. Імпонує розроблена модель психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади. Водночас, враховуючи встановлені відмінності між ключовими характеристиками у межах кожного з компонентів психологічної компетентності, доцільно застосовувати розроблену програму «Психологічна компетентність успішного HR» окремо для

категорій посад державної служби «Б» і «В» із внесенням відповідних коректив до її змісту.

Водночас наявні зауваження здебільшого носять дискусійний характер та не можуть вплинути на обґрунтовано високу загальну оцінку проведеного дослідження, його теоретичну та практичну значущість, яка характеризується науковою новизною та практичним значенням.

Загальний висновок:

У цілому дисертаційна робота Кудринської Галина Віталіївни на тему: «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» є завершеною науково-дослідною роботою, яка має теоретичне і практичне значення, 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 –
доктор психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології Київського
національного торговельно-
економічного університету**



Сергій МИРОНЕЦЬ

засвідчую
Начальник відділу кадрів
23. 11. 2024 р.