

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Кудринської Галина Віталіївни на тему: «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія»

Дисертаційна робота Кудринської Галина Віталіївни на тему: «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» була розглянута на фаховому семінарі, який був проведений під час засідання кафедри психології 19.08.2021 р. (протокол №1).

Актуальність теми. Відповідно до Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року одним із пріоритетів визначено модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами, завданням яких, насамперед, є забезпечення державних органів висококваліфікованими працівниками шляхом застосування сучасних методів управління персоналом.

Сучасні виклики потребують від служб управління персоналом підвищення рівня спроможності через вивчення та застосування нових підходів та методів у роботі, які передбачають зміщення фокусу уваги з функцій, пов'язаних з опрацюванням документів, на роботу з персоналом.

Аналіз міжнародної практики з питань управління персоналом у державних органах свідчить, що управління компетентностями є невід'ємною частиною реформ, організаційних та культурних змін на державній службі, а також забезпечує зміну традиційного управління персоналом на стратегічне управління людськими ресурсами.

Необхідність трансформації ключових завдань та функцій служб управління персоналом вимагають вдосконалення та розвитку професійної компетентності працівників, зокрема, психологічної. Розвиток психологічної компетентності впливатиме на мотивацію, особистісне зростання, професійне самоздійснення шляхом орієнтації на результат, досягнення стратегічних цілей, визначення та досягнення цілей державного органу.

Служба управління персоналом є ключовою фігурою у створенні іміджу державного органу, саме вона здійснює залучення та добір кваліфікованих кандидатів до зайняття вакантних посад державної служби, забезпечує навчання персоналу державного органу та його професійний розвиток, проводить роботу щодо створення сприятливого організаційного та психологічного клімату, формування корпоративної культури в колективі, розв'язання конфліктних ситуацій тощо.

Враховуючи, що успіх реформи значною мірою залежить від якості управління людськими ресурсами в державних органах, він потребує посилення ефективності і дієвості служб управління персоналом, зокрема, через розвиток

психологічної компетентності працівників таких служб.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконувалось в рамках науково-дослідної теми кафедри психології Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (номер державної реєстрації – №0116U007507).

Мета дослідження: формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом.

Завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічної компетентності фахівця в професійній діяльності.
2. Визначити рівень психологічної компетентності працівників служб управління персоналом державних органів.
3. Визначити рівень розвитку психологічних характеристик успішної діяльності працівника служби управління персоналом.
4. Визначити психологічні характеристики, що сприяють успішній діяльності працівника служби управління персоналом.
5. Побудувати рамку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.
6. Здійснити аналіз чинників формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом у державних органах.
7. Розробити програму розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади та перевірити ефективність її впровадження.

Об'єкт дослідження – психологічна компетентність працівників служб управління персоналом.

Предмет дослідження – формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Методи дослідження. 1) *Теоретичні:*

аналіз наукової літератури з психології, соціології, акмеології, теорії державного управління та права, а також узагальнення та систематизація теоретичних положень дослідження психологічної компетентності.

2) *Емпіричні:*

- анкетування;
- метод семантичного диференціалу Ч. Осгуда;
- діагностика особливостей спілкування (В. Недашківського);
- діагностика емоційного інтелекту (Н. Холла);
- шкала діалогічності міжособистісних стосунків (С. Духновського);
- мотивація успіху та страх невдачі А. Реана;
- Тест-опитувальник самоствавлення (ОСО) (В. Столін, С. Пантелєєв);
- Ставлення до себе як до професіонала (модифікований А. Борисюк);
- Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна;
- Утрехтська шкала залученості в роботу В. Шауфелі та А. Беккер;

- Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі (Л. М. Карамушка);

- Тест «Задоволення роботою».

3) *Статистичні*: порівняльний, факторний, кореляційний та регресійний аналіз.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає у наступному.

Уперше:

- розроблено та апробовано програму розвитку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, яка спрямована на формування позитивного самоствавлення, розвиток комунікативних якостей та емоційного інтелекту;

- розроблено емпіричну Рамку психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади, яка включає 5 компонентів (комунікативний, емоційний, соціальний, ціннісно-мотиваційний, аутопсихологічний) та 12 субкомпетентностей, що впливають на успішність професійної діяльності;

- 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»;

- виокремлено два типи сприйняття професійної діяльності працівниками служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади (позитивний та негативний) та надано їх опис.

Уточнено: визначення понять «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність», «психологічна компетентність» та «субкомпетентності»; причинно-наслідкові зв'язки між психологічними чинниками успішності праці працівників служби управління персоналом та рівнем розвитку складових психологічної компетентності; причинно-наслідкові зв'язки між рівнем розвитку професійного самоздійснення працівника, показниками залученості та рівнем розвитку психологічних компетентностей; уявлення про особливості соціально-психологічного клімату в колективах.

Поглиблено: 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 працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади.

Практичне значення роботи полягає у можливості її використання при

професійному навчанні працівників служб управління персоналом державних органів; розробленні вимог до компетентності таких працівників з метою добору на посади державної служби, оцінювання претендентів на посади, їх професійного розвитку; розробленні програм, орієнтованих на покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

Результати дослідження впроваджено в Міністерстві енергетики України (акт впровадження результатів наукового дослідження від 03 червня 2020 року) та на онлайн-платформі «Спільнота практик: сталий розвиток» швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO (акт впровадження результатів наукового дослідження від 02 червня 2020 року № 714/03-120).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною роботою. Усі наукові результати, викладені у дослідженні, отримані автором особисто. Серед наукових праць, які опубліковані у співавторстві, в дисертаційній роботі використані лише ті матеріали, які належать автору особисто.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження доповідались автором в Україні на всеукраїнських і міжнародних конференціях: Міжнародній науковій конференції «Економіка і освіта: сучасні тенденції» (м. Ополь, Польща, 2017 року), Науково-практичній конференції за міжнародною участю «Національні цінності й національні інтереси в системі публічного управління» (м. Київ, 12 жовтня 2017 року), Науково-практичній конференції молодих учених «Наукові тренди сучасності» (м. Київ, 26 жовтня 2017 року), VI Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (м. Хмельницький, 22–23 березня 2018 року), Науково-практичній конференції молодих учених «Наукові тренди сучасності» (м. Київ, 15 листопада 2018 року), VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (м. Хмельницький, 11–12 квітня 2019 року), Conference Proceedings of the 2nd International Scientific Conference Economic and Social-Focused Issues of Modern World (Bratislava, Slovak Republic, October 16 – 17, 2019), XII Республиканской студенческой научно-практической конференция «Беларусь — страна успешного предпринимательства: динамика, вызовы, поиск новых направлений» (г. Минск, Беларусь, 20 марта 2020 года), II Міжнародній конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти 2020» (м. Київ, 30-31 січня 2021 року).

Структура та обсяг. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний обсяг дисертації складає 234 сторінки. Загальний обсяг становить 294 сторінки. Робота містить 63 таблиці (на 41 сторінці), 29 рисунків (на 12 сторінках) і 7 додатків (на 39 сторінках). Список використаних джерел налічує 193 найменування, з них 37 – іноземною мовою.

Публікації. Результати дисертаційного дослідження висвітлено у

14 публікаціях, серед яких: 5 статей 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.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Фактори психологічної готовності державних службовців до нововведень. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 29. С.206-213.

2. Кудринська Г.В. Комплексна модель визначення спроможності служб управління персоналом державних органів. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Вип. 33. С.219-225.

3. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Пілотне дослідження вивчення рівня спроможності служб управління персоналом державних органів. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2019. Вип. 34. С. 151-159.

4. Кудринська Г.В. Особливості сприймання власної професійної діяльності працівниками служб управління персоналом державних органів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2020. Вип. 1 (19). С. 80-89.

5. Kudrynska N. Programme for the development of psychological competence of the employees of human resources services of the central executive bodies. *Public Administration and Law Review*. 2021. Issue 2 (6). P. 75-85.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Алюшина Н.О., Кудринська Г. В. Аутопсихологічна компетентність державних службовців. *Economy and Education: Modern Tendencies*. Opole, 2017. С. 287-292.

7. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Психологічна стійкість працівників фронт-офісів Пенсійного фонду України як ціннісна складова публічного управління. *Національні цінності й національні інтереси в системі публічного управління: ма-теріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю*. Київ, 2017. Т. I. С. 59-62.

8. Кудринська Г.В. Концептуальна модель адаптації новопризначеного державного службовця до роботи на посаді державної служби. *Наукові тренди сучасності: матеріали науково-практичної конференції*. Київ, 2017. С.322-324.

9. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Оцінювання компетентності «стресостійкість» на етапі співбесіди при проходженні конкурсного відбору на державну службу. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Хмельницький, 2018. С.117-119.

10. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Оцінка мотивації як компетентності кандидата на зайняття вакантної посади методом поведінкового інтерв'ю. *Актуальні питання сучасної науки та практики. Матеріали науково-*

практичної конференції. Київ, 2018. С. 519-521.

11. Kudrynska H. Psychological competence framework of the employee of human resources management service in government body. Conference Proceedings of the 2nd International Scientific Conference Economic and Social-Focused Issues of Modern World. Bratislava, 2019. P. 265-272.

12. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Психологічні фактори успішної самоосвітньої діяльності фахівців служб управління персоналом державних органів. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Хмельницький, 2019. С. 4-6.

13. Kudrynska H. The role of social-psychological climate in the professional activity of employees of state agencies. XII Республиканская студенческая научно-практическая конференция «Беларусь — страна успешного предпринимательства» Динамика, вызовы, поиск новых направлений». Минск, 2020. С. 279-281.

14. Алюшина Н.О., Кудринська Г.В. Розвиток психологічної компетентності державних службовців шляхом змішаної форми навчання. *II Міжнародна конференція «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти 2020»*. м. Київ, 2021. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/201>.

Висновки про повноту опублікованих наукових результатів дисертації. Наведені публікації з достатньою повнотою відповідають основним положенням дисертаційної роботи.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертаційна робота написана науковою мовою з правильним вживанням психологічної термінології, чітко та грамотно. Зміст наукових положень дисертації, висновків та рекомендацій викладено у логічній послідовності, що забезпечує легкість і доступність їх сприйняття.

Характеристика особистості здобувача. Кудринська Галина Віталіївна народилася 03 липня 1994 року в смт. Лужани Кіцманського району Чернівецької області. У 2017 році закінчила Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича та отримала червоний диплом магістра за спеціальністю «Практична психологія». Протягом 2017 – 2021 років навчалася в аспірантурі Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК».

Протягом року працювала волонтером-психологом на лінії психологічної допомоги «Телефон довіри». Працювала у Головному управлінні Пенсійного фонду України в Чернівецькій області, Національному агентстві України з питань державної служби та Міністерстві енергетики України. Наразі виконує обов'язки директора Генерального департаменту з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби у Національному агентстві України з питань державної служби.

Володіє українською, англійською та російською мовами. Автор 16

наукових публікацій. Основні положення та висновки дисертаційної роботи свідчать про достатній рівень наукової підготовки здобувача, глибоке знання автором об'єкта дослідження, володіння методами наукового дослідження.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК:

1. Дисертаційна робота Г.В. Кудринської на тему «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» є завершеною науково-дослідною роботою, яка виконана автором самостійно. За ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Г.В. Кудринської відповідає спеціальності 053 «Психологія», вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 року № 283), п.10 Тимчасового порядку присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 року № 167.

2. Опубліковані наукові праці відображають основні положення дисертації, а розроблені методичні підходи мають теоретичне і практичне значення. Г.В. Кудринська є професійно підготовленим науково-педагогічним працівником, який вміє самостійно ставити і вирішувати наукові завдання.

3. Враховуючи наукову новизну, теоретичне і практичне значення дослідження, рекомендувати дисертаційну роботу Кудринської Галини Віталіївни на тему «Формування психологічної компетентності працівників служб управління персоналом центральних органів виконавчої влади» до подання у разову спеціалізовану вчену раду Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» для захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія».

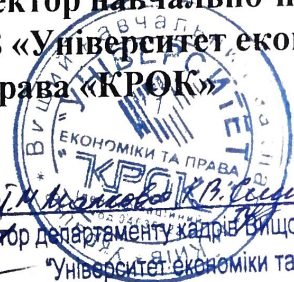
Рецензенти:

д. психол. н., старший науковий співробітник,
професор кафедри психології
ВНЗ «Університет економіки
та права «КРОК»

Т. М. Малкова

к. психол. н., доцент,
професор кафедри психології,
директор навчально-наукового інституту психології
ВНЗ «Університет економіки
та права «КРОК»

І. В. Сингаївська



Лідія І. М. Малахова
Директор департаменту кадрів Вищого навчального закладу
«Університет економіки та права «Крок»

Малашко Наталія
02 09 20 21 р.