

ВІДГУК

офіційного опонента Т. В. Грубі на дисертацію Гури Наталі Анатоліївни «Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри», представлену на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Кар'єра – це складне соціально-психологічне явище, що представляє як спосіб існування суб'єкта праці в тій чи іншій організаційній структурі, так і загальний шлях життєздійснення і самореалізації. В умовах сучасного ринку праці кар'єра передбачає внутрішньо-мотивовану цілеспрямовану активність людини, спрямовану на розширення власних професійних можливостей, зростання професійних компетенцій, освоєння нових соціальних ролей, відповідний особистісний розвиток. Але на практиці фахівцям досить складно усвідомити можливості, перспективи та обмеження власного кар'єрного просування. З іншого боку, організації у кадровому управлінні не завжди враховують реальний потенційний та особистісний потенціал своїх працівників. Це зумовлює актуальність дисертації, присвяченої теоретичному та практичному вивченню організаційно-психологічних чинників розвитку та переривання кар'єри. Робота виконана в рамках науково-дослідної теми кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (номер державної реєстрації 0116U007507).

Дисертація структурована належним чином і складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

У *вступі* обґрунтовано вибір теми, охарактеризовано стан розробленості проблеми розвитку та переривання професійної кар'єри, визначено мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, описано використані методи,

представлено наукову новизну та практичне значення роботи, надано відомості щодо апробації й впровадження отриманих результатів.

У *першому розділі* здійснено теоретичний аналіз кар'єри як соціально-психологічного феномену: оглянуті провідні західні та вітчизняні теорії кар'єрного розвитку, описана динаміка та рушійні сили кар'єри в постіндустріальному суспільстві. Чинники розвитку та переривання кар'єри розглянуті авторкою в трьох аспектах: по-перше, психологічні (внутрішні) детермінанти; по-друге, умови макросоціального та організаційно-професійного середовища; по-третє, так званий «батьківський фактор», що об'єднує різноманітні впливи родинної соціалізації в дитинстві. Останній аспект складає новизну та оригінальність дисертації, оскільки раніше батьківські впливи не були системно досліджені в організаційній психології. Очевидно, що вплив спадкових чинників і цілеспрямованого виховання є визначальним у формуванні особистості, він проявляється в багатьох сферах життя, в тому числі і професійній. Н. А. Гура теоретично обґрунтовує значення батьківського фактору, формулює власні роздуми та припущення стосовно шляхів передачі кар'єрних патернів. Це готує підґрунтя для відповідного емпіричного аналізу. Слід зауважити, що в даному випадку важливе не стільки емпіричне підтвердження (ми імпліцитно розуміємо та приймаємо факт батьківського впливу на кар'єру), як уточнення характеру та механізмів цього впливу.

У *другому розділі* докладно обґрунтована процедура емпіричного дослідження організаційно-психологічних чинників розвитку та переривання кар'єри, сформульовані дослідницькі завдання та гіпотези, описані використані діагностичні інструменти та критерії. Вибірка складається з 128 осіб і достатньо репрезентативно представляє працівників з різними кар'єрними траєкторіями.

Заслуговує на увагу феноменологічний опис та контент-аналіз даних, отриманих в процесі біографічного інтерв'ю (підрозділ 2.4). Така робота заслуговує схвалення, оскільки сама по собі є достатньо кропіткою та

складною; при цьому метод інтерв'ю дозволяє отримати свіжі та цікаві дані, що виходять за рамки дослідницьких гіпотез та стосуються маловивчених кар'єрних процесів. Н. А. Гура зосередилася на причинах та наслідках звільнення працівників – представлені результати дають загальне уявлення про зовнішні та внутрішні чинники, що призводять до переривання кар'єри. Зокрема, показано, що серед суб'єктивних причин звільнення з роботи провідну роль відіграє відчуття професійної нереалізованості, непотрібності.

Авторка розглядає переривання як один із поширених атрибутів розвитку кар'єри (нелінійного, багатовекторного, нерівномірного процесу, властивого постіндустріальному та кризовому суспільству). Переривання тимчасово виводить людину з поля впливу організації, професійного середовища, вимог діяльності. В цей момент відбувається переосмислення власного шляху та розширення можливих кар'єрних альтернатив. Вибір та рішення на цьому етапі – важлива частина розвитку особистості, зокрема, уточнення цінностей, сенсів та життєвих перспектив (с. 115). Разом з тим, феномен переривання суттєво ускладнює роботу організації, особливо у випадку звільнення кваліфікованих працівників, в професійне становлення яких вкладені значні ресурси. Тому прогноз та завбачливе попередження випадків звільнення – актуальне завдання організаційного управління.

За даними порівняльного аналізу в групах з різним рівнем професійної мобільності виявлено ряд особистісних рис, що відрізняють фахівців з вираженою схильністю до переривання: особливості кар'єрної мотивації; життєстійкість, забезпечена вмінням приймати власний досвід та позитивно переосмислювати проблеми; висока самоефективність; емоційна залученість в професійні та життєві ситуації; загострена чутливість до стресогенних факторів, особлива компонентна структура психологічного благополуччя, де провідними виступають автономія та особистісний ріст. Ці результати корисні для здійснення професійного відбору та інших кадрових рішень.

Багато уваги автор приділяє пошуку взаємозв'язків між параметрами кар'єрного розвитку та стилем батьківського виховання в дитинстві. Така

міждисциплінарна спрямованість робить результати дослідження цікавими не тільки для організаційної психології, але й інших сфер – психології розвитку, сімейної психології, психотерапії тощо. Теоретично обґрунтовано та емпірично підтверджено, що кар'єрні процеси зумовлені впливом батьківського фактору: стійкі поведінкові патерни, закладені в родинній соціалізації, впливають на майбутній професійний вибір та інші важливі рішення щодо побудови кар'єри. Професійний шлях батьків розглядається Н. А. Гурою як взірцева модель, на основі якої людина будує власну кар'єрну траєкторію. Вплив родини проявляється в успадкованих типологічних властивостях, базових життєвих установках (стосовно успіху, власних обмежень, бажаного майбутнього) та придбаних особистісних рисах, таких як самоефективність, кар'єрні орієнтації, психологічне благополуччя, стратегії опору професійним стресам тощо. За допомогою кореляційного аналізу виявлені і пояснені численні взаємозв'язки, що стосуються конкретних параметрів батьківського та материнського виховання: емоційного прийняття в дитинстві, ступеню контролю з боку батьків, узгодженості та послідовності виховних впливів. Виявлений захисний та компенсаторний характер деяких кар'єрних стратегій, наприклад чим більше дитячих спогадів пов'язано з батьківським відторгненням, тим більший прояв має вертикальна спрямованість кар'єрних орієнтацій. Це дозволяє розширити наявні наукові уявлення про внутрішні джерела кар'єрного просування. Виявленні закономірності потребують подальшого вивчення та уточнення, актуалізують питання щодо можливостей надання психологічної допомоги та організаційного супроводу в досягненні кар'єрних цілей.

Загалом висновки емпіричного дослідження логічно та методологічно обґрунтовані, помилок у використанні діагностичних інструментів та математично-статистичного апарату не виявлено. Авторка критично ставиться до отриманих результатів, розуміє межі їх використання, в окремих випадках вказує на необхідність уточнення зроблених висновків як перспективу подальших досліджень.

Особливо важливі та практично-значущі результати стосуються аналізу професійного вигорання працівників в контексті зміни професійної ситуації. Дослідниця показує, що для осіб, які часто змінюють місце роботи, характерний швидкий розвиток цього синдрому з виразними суб'єктивно-значущими наслідками. Тому зміна місця праці або сфери діяльності є одним з очевидних шляхів вирішення проблеми. Але на новому місці роботи вигорання розвивається більш швидко через специфічні особистісні властивості професійно-мобільних осіб: загострене почуття відповідальності, знижену здатність до дистанціювання від проблем та високу залученість. На основі виявлених закономірностей запропоновані практичні рекомендації щодо використання потенціалу кар'єрних переміщень всередині організації із врахуванням відмінностей двох типів робітників: осіб зі схильністю до переривання кар'єри та осіб, схильних до професійної стабільності.

У *третьому розділі* проводиться детальний аналіз проблемних явищ, що складають поняття «переривання кар'єри»: професійні та життєві кризи; кар'єрні бар'єри; добровільне звільнення або вимушена втрата роботи; професійна дезадаптація; синдром кар'єрного плато тощо. Цей матеріал служить теоретичним обґрунтуванням психологічної програми подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності. Протиріччя, що вимагають вирішення в умовах професійної кризи, є потенційним джерелом розвитку особистості. Але для їх конструктивного подолання людині часто потрібна зовнішня підтримка.

Розроблена та апробована програма подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності, розрахована на 40 годин групових занять та 10-12 годин індивідуальних консультацій. Програма еkleктична за змістом, містить як власні доробки авторки, так і методи психологічного впливу, які давно та успішно використовуються в психологічній практиці. Аналіз ефективності програми на ґрунтувався на відгуках учасників (посттренингове опитування), фіксації об'єктивних змін їх професійного життя, порівнянні діагностичних результатів в контрольній та

експериментальній групі. Апробація програми довела її ефективність. Проведена робота мала довгострокові позитивні наслідки у вигляді підвищення самоефективності, інтересу до роботи, подолання наявних перешкод кар'єрного розвитку. Це проявилось в реальних подіях професійного життя учасників: розширенні та ускладненні спектру виконуваних професійних завдань, підвищенні посадового статусу, збільшенні матеріальної винагороди. В результаті учасники експерименту стали більш задоволеними своєю професійною реалізацією, підвищили рівень психологічного благополуччя навіть в умовах нестабільного суспільства та економічної кризи.

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

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що *вперше*: теоретично та емпірично аргументований ранній батьківський вплив на професійне становлення людини; описані поведінкові патерни, що визначають динаміку кар'єрних переміщень – патерн переривання та патерн стабільності робочого місця; виявлені характерні відмінності професійно-стабільних та професійно-мобільних осіб. Уточнено і розширено уявлення про фактори, що визначають задоволеність кар'єрою: чіткість організації робочих процесів, ресурсне середовище, особистісно-професійний прогрес, корисність і престиж праці, баланс роботи й інших сфер життя; про механізми розвитку професійного вигорання; про роль кар'єри у психологічному благополуччі людини. Продемонстровано нелінійні U-подібні зв'язки між складовими кар'єрного потенціалу, які важливо враховувати при поясненні динаміки професійного становлення.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці програми психологічного супроводу в ситуації криз професійного розвитку, спрямованої на формування кар'єрної компетентності. З'ясовані діагностичні

маркери осіб із схильністю до зміни робочих місць. Теоретичні і прикладні матеріали дослідження будуть корисні у підготовці організаційних та практичних психологів, менеджерів. Результати дослідження впроваджено у ряді організацій та ВНЗ, що знайшло підтвердження у трьох довідках.

Результати дисертаційного дослідження презентовано автором на 9 науково-практичних конференціях (із них три міжнародного рівня) та висвітлено в 13 наукових публікаціях, серед яких 5 статей у наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України.

Автореферат ідентичний змісту дисертації і належно репрезентує її основні положення.

Даючи позитивну оцінку дисертації Гури Наталії Анатоліївни, можна висловити деякі зауваження та побажання:

1. У теоретичному розділі доцільно було б більш чітко проаналізувати співвідношення понять «переривання кар'єри», «професійна мобільність» та «зміна місця роботи», які використовуються в емпіричній частині роботи.

2. Запропонована авторська анкета цілком виконує свої дослідницькі функції, але для її подальшого практичного використання в кар'єрному консультуванні потрібно уточнити список питань (на основі проведеного факторного аналізу), провести стандартизацію та перевірити психометричні властивості опитувальника.

3. Аналізуючи феноменологічні прояви (підрозділ 2.4) варто виділити інші типові характеристики кар'єрної динаміки поза проявами «патерну переривання» та «патерну стабільності», які за даними дослідження, представлені у 24 % опитаних. Серед решти 76 %, вочевидь, присутні інші прояви, які доповнюють описану динаміку.

4. Емпіричні дані щодо впливу батьківського виховання на кар'єру безсумнівно важливі та достовірні. Основуючись на них, авторка стверджує, що дослідження сімейної біографії дає організаційному психологу нові можливості для прогнозу поведінки працівника та надання йому адресних рекомендацій в ситуаціях професійних криз (с. 117). Тому потребує

додаткового роз'яснення можливість використання отриманих результатів в практичній діяльності: за допомогою яких саме діагностичних прийомів, методів впливу або організаційних заходів отримана інформація може вдосконалити систему управління кадровими ресурсами.

Висловлені зауваження принципово не впливають на загальну позитивну оцінку рецензованої праці. Наукові положення дисертації обґрунтовані, їх достовірність та об'єктивність не викликають сумніву. Завдання, які поставлені у роботі, повністю виконані.

У цілому дисертаційна робота «Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри» є самостійним і завершеним дослідженням, яке відповідає вимогам МОН України до кандидатських дисертаційних робіт, а його авторка Гура Наталя Анатоліївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

доцент кафедри практичної психології

Київського університету імені Бориса Грінченка

кандидат психологічних наук

Т. В. Грубі