

ВІДГУК

**офіційного опонента Л. М. Карамушки 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.**

Актуальність теми дисертації.

Наукове вивчення проблеми професійної кар'єри надзвичайно важливе як для рішення актуальних суспільних завдань (ефективного розподілу кадрових ресурсів відповідно цілям розвитку організації), так і для забезпечення індивідуального професійного становлення фахівців. В постіндустріальному суспільстві суттєво змінюються умови та рушійні сили професійного просування, переглядаються психологічні контракти між працівником й роботодавцем, в тому числі зобов'язання щодо кар'єри в організації або поза нею; поширюються альтернативні шляхи професійної самореалізації особистості. Постмодерна зміна наукової парадигми потребує переосмислення теорії та методології кар'єрного розвитку, і організаційна психологія відіграє в цьому одну з провідних ролей.

Наразі існує гостре протиріччя між необхідністю економічного розвитку нашої країни, її інтеграцією в глобальний світовий ринок праці та неготовністю фахівців до такої професійної активності (в першу чергу, несформованістю відповідних компетенцій, що стосуються самодетермінації професійного розвитку, вільного вибору кар'єрних альтернатив з опорою на власні можливості та суспільні запити). Все це зумовлює актуальність обраної теми дисертації «Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри». Вивчення адаптації людини до зміни умов на ринку праці відповідає провідним векторам сучасної професійної, освітньої та соціальної політики: концепції безперервного навчання Lifelong Learning, європейській стратегії зайнятості (The Europe 2020 strategy); державній

національній програмі «Освіта: Україна XXI століття», а також галузевим науковим програмам, в рамках яких виконувалось дослідження.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Ознайомившись із текстом дисертації можна стверджувати, що підхід здобувача до обраної теми і поставлених завдань відзначається ґрунтовністю, робота виконана на достатньо високому та сучасному науково-методичному рівні. Основні наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, є аргументованими й обґрунтованими, відповідають поставленій меті та завданням дослідження, мають теоретичне та практичне значення.

У вступі здобувач обґрунтувала актуальність проблеми та вибір теми, науково коректно визначила предметну спрямованість, мету і завдання дослідження, описала використані методи та інструменти дослідження, висвітлила наукову новизну та практичне значення роботи, навела відомості щодо апробації та впровадження отриманих результатів.

У першому розділі *«Теоретичний аналіз кар'єри як соціально-психологічного феномену»* визначено сутність та особливості кар'єри в постіндустріальному суспільстві. Кар'єра розглядається як процес самоствердження і самоздійснення фахівця за допомогою цілеспрямованої активності, спрямованої на підвищення власної компетентності та досягнення значущих соціально-корисних результатів в обраній сфері діяльності. Багато уваги приділено процесуальним характеристикам: періодизації і типології кар'єрних траєкторій, при цьому автор підкреслює, що сучасні концепції кар'єри передбачають наявність декількох циклів або кризових етапів, зумовлених змінами спрямованості особистості.

Огляд літератури дозволив узагальнити та класифікувати внутрішні (індивідуально-психологічні) чинники кар'єрного потенціалу, які визначають рівень кар'єрних цілей та швидкість їх досягнення. Зовнішні впливи на кар'єру розглянуті в контексті глобального соціально-економічного

макросередовища, професійного та організаційного мезосередовища та родинного мікросередовища. Проаналізовані сприятливі та несприятливі для кар'єрного планування аспекти вітчизняного ринку праці. Окреслено вплив професійного середовища та корпоративної культури на реалізацію людини в професії; складено перелік завдань організаційно-психологічного супроводу кар'єрного розвитку. До пояснення кар'єрних процесів залучено батьківський фактор – автор здійснює огляд класичних психологічних теорій та сучасних емпіричних відомостей, що так чи інакше пояснюють вплив батьків на професіоналізацію особистості.

Проведений дисертанткою огляд літературних джерел демонструє її обізнаність у проблемі, вміння аналізувати складні, іноді суперечливі дані.

У другому розділі *«Емпіричне дослідження організаційно-психологічних чинників розвитку та переривання кар'єри»* фактично представлено чотири напрямки пошуково-дослідницької роботи, що мають різні завдання та залучають різні методи: 1) визначення факторної структури задоволеності кар'єрою та місцем роботи, 2) виявлення кореляцій між кар'єрними процесами та особливостями родинного виховання в дитинстві, 3) феноменологічний опис поведінкових патернів, що зумовлюють кар'єрну траєкторію, 4) порівняльний аналіз в трьох групах з різним рівнем професійної мобільності. Загалом проаналізовано більше 70 кількісних показників, що дало можливість досить повно та детально проаналізувати загальну динаміку кар'єри, виявити вплив ряду зовнішніх та внутрішніх чинників на її розвиток та переривання. Н. А. Гура чітко описує запропонований нею дизайн дослідження, обґрунтовує дослідницькі гіпотези та використані діагностичні інструменти. Величина та склад вибірки відповідають вимогам репрезентативності.

Для оцінки задоволеності власною кар'єрою розроблена авторська анкета, яка представляє собою розгорнутий список організаційних та психологічних умов, що регулюють кар'єрні процеси. На основі отриманих оцінок виявлено чотири латентні фактори, які відображають суб'єктивне

сприйняття людиною організаційних умов: а) ресурсне середовище організації, що надає соціальну підтримку та задовольняє інші базові потреби індивіда; б) можливість професійного просування і особистісного розвитку завдяки активним зусиллям суб'єкта праці; в) соціальна користь та престиж праці; г) баланс роботи та життя, позитивний або негативний вплив роботи на здоров'я та інші складові життєдіяльності. У роботі показано, що критерій «організація праці» (який об'єднує розумність правил, чіткість обов'язків, налагодженість робочого процесу тощо) має глобальну значущість в загальній задоволеності умовами праці. Виявлені фактори складають теоретичну та практичну значущість роботи, їх буде корисно враховувати в організаційному управлінні.

Задоволеність використовується в дисертації як показовий параметр, що відображає успіх кар'єрного просування (незалежно від горизонтальної або вертикальної траєкторії). В процесі аналізу отриманих даних здобувач приходить до висновку, що задоволеність кар'єрою обумовлює прийняття рішення про звільнення та/або зміну місця роботи, тобто виступає внутрішнім джерелом та рушійною силою добровільної професійної мобільності. Це положення підтверджене результатами порівняльного аналізу груп з різною частотою професійних переміщень.

В роботі продемонстровані і пояснені кореляції між ранніми батьківськими впливами та їх наслідками у вигляді тих чи інших кар'єрних орієнтацій, професійного самоздійснення, проявів професійного вигорання. Окрім прямого впливу на кар'єрні процеси, особливості виховної позиції і ставлення батьків визначають ряд особистісних характеристик – внутрішніх ресурсів професійного просування: психологічне благополуччя (задоволення собою та обставинами власного життя), установки щодо власної ефективності, стратегії подолання життєвих труднощів, загальну життєстійкість, поведінку в міжособистісних стосунках. На наступних етапах аналізу визначені характерні особливості батьківського ставлення в групах з різним рівнем професійної мобільності. Отримані результати є новими та

значущими, вони відкривають простір для наступних наукових досліджень в різних галузях психології.

Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють кар'єрну траєкторію, ґрунтується на даних інтерв'ю. Здобувач описала феномен, який назвала «патерн переривання кар'єри». Це специфічний спосіб побудови кар'єрного шляху, властивий особам, які легко змінюють роботу та вид діяльності, не затримуються довго на певному місці. Протилежність описаним характеристикам – «патерн професійної стабільності», властивий працівникам, котрі працюють на одному місці протягом тривалого часу, хоча можуть змінювати посади, поступово збільшуючи професійну майстерність. Автор зважено аналізує обидва явища, виділяє переваги та недоліки кожного з них.

Теоретична новизна проведеного аналізу полягає в тому, що феномен переривання кар'єри проаналізований в контексті професійної мобільності – як дієвий інструмент реалізації власного біографічного проекту людини, як передумова її найповнішої життєвої самореалізації та професійного самоздійснення. Н. А. Гура обґрунтовує необхідність зміни традиційних моделей побудови кар'єри в кризовому суспільстві, оскільки переривання (звільнення) перетворилося із переважно вимушеної події в звичний спосіб побудови життєвого шляху, зумовлений власним рішенням.

Дисертант вдало переводить феноменологічні спостереження в площину емпіричної перевірки та кількісних узагальнень: вираженість патерну переривання розраховується як середня частота зміни робочих місць впродовж професійного життя. На основі цих розрахунків організовані три дослідницькі групи з різною частотою переривання (з різним рівнем професійної мобільності), проведено їх порівняльний аналіз. Представляють неабиякий практичний інтерес виявлені в роботі особистісні характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб, діагностичні критерії виявлення схильності до швидкої зміни робочих місць.

Отримані результати привели до обґрунтованого висновку, що переривання кар'єри або стабільність робочого місця – це альтернативні шляхи кар'єрного розвитку, властиві людям з різними мотиваційними орієнтаціями, особистісним складом та адаптаційними ресурсами. В процесі порівняльного аналізу також показано, що зв'язок багатьох особистісних показників з кар'єрною динамікою є складним, нелінійним (це стосується, зокрема, задоволеності кар'єрою, професійного вигорання, напруженості копінг-стратегій). Відомо, що нелінійні залежності властиві більшості психологічних процесів та явищ, тому цей факт важливо враховувати при поясненні внутрішніх механізмів та зовнішніх умов кар'єрного розвитку.

Слід відзначити, що висновки емпіричного дослідження мають об'єктивний характер, адекватні та цілком логічні, базуються на грамотній організації дослідження та кваліфікованому використанні інструментів психологічної діагностики. Методично вірний підхід до вирішення поставлених завдань, залучення репрезентативної вибірки, використання сучасних комп'ютерних технологій для обробки результатів дослідження із використанням пакету прикладних статистичних програм забезпечили достовірність отриманих наукових результатів. На кожному кроці дослідження автор порівнює отримані результати з даними попередніх теоретичних та емпіричних досліджень.

У *третьому розділі* «Розробка та реалізація психологічної програми подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності» детально описані можливі бар'єри та деструктивні аспекти кар'єрного розвитку та обґрунтована відповідна програма психологічної допомоги. Протириччя, що вимагають вирішення в умовах професійних криз, розглядаються як потенційне джерело розвитку особистості.

Представлена програма подолання проблем професійного розвитку шляхом формування кар'єрної компетентності. На основі результатів попереднього теоретичного аналізу та емпіричного дослідження виділені розповсюджені проблемні аспекти професійного просування особистості:

обмеженість кар'єрних траєкторій, їх зумовленість зовнішніми обставинами; незадоволеність роботою, невідповідність професійного шляху внутрішнім потребам та цінностям; негативні наслідки ранніх сімейних впливів; емоційно-мотиваційна виснаженість (професійне вигорання); напруженість внутрішніх механізмів адаптації через неконструктивні копінг-стратегії, зниження суб'єктної активності в професійній діяльності. Відповідно до цих проблем сформульовані фокуси формуально-корекційного впливу, які розподілені за шістьма змістовними блоками психологічної програми.

Аналіз ефективності програми на різних етапах (відразу по закінченні та через два місяці) підтвердив, що учасники експерименту дійсно сформували кар'єрну компетентність та подолали ряд проблем професійного розвитку. Вони усвідомили власний кар'єрний потенціал, свої внутрішні потреби, можливості і обмеження середовища. На основі цього побудували план кар'єрного розвитку, який почали наполегливо та послідовно втілювати. Вони психологічно готові до виникнення та подолання труднощів, які виникають на кар'єрному шляху, здатні ефективно використовувати наявні зовнішні ресурси і досягати високого рівня професійного самоздійснення. Окрім розв'язання професійних проблем, представлена програма приводить до значущого поліпшення загального психологічного благополуччя.

У результаті формуального експерименту дисертантка довела, що індивідуально-особистісні чинники поведінки (власна цілеспрямована активність, здатність робити вільні та усвідомлені кар'єрні вибори на основі усвідомленої кар'єрної стратегії) спроможна подолати негативні зовнішні соціальні або організаційні обставини та привести до професійного успіху.

Висновки дисертації відповідають поставленим завданням та загалом розкривають запропоноване здобувачем нове рішення наукової проблеми розвитку й переривання кар'єри, що полягає в розкритті внутрішніх механізмів і психологічних наслідків професійної мобільності особистості.

Провівши аналіз основної частини дисертації, можемо підсумувати, що поставлена мета роботи в ході виконання роботи була досягнута. Результати

дослідження наведені в повному обсязі та статистично вірогідні. Дисертація Н. А. Гури є цілісною та завершеною науковою кваліфікаційною працею.

Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях і авторефераті.

В тексті автореферату відображено основні положення, результати та висновки представлено на захист дисертаційного дослідження. За структурою та змістом автореферат відповідає вимогам, що ставляться до даного виду робіт. Зміст автореферату та основні положення дисертації є ідентичними.

За матеріалами дисертації опубліковано 13 наукових робіт. Із них 5 – у наукових фахових виданнях МОН України (ще одна наукова стаття «Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності» опублікована в журналі «Організаційна психологія. Економічна психологія» за наук. ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки, але за технічних причин не встигла бути включеною в список публікацій). Ще 7 публікацій представляють матеріали науково-практичних конференцій, із них одна – англійською мовою в збірці тез міжнародного конгресу Європейської асоціації організаційних психологів (Італія, Турин, 2019). Представлення результатів наукової роботи є достатнім, в публікаціях вичерпно та повно відображені основні положення дисертаційної роботи.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів.

В процесі роботи Н. А. Гури дійсно вдалося отримати важливі дані, що відрізняються принциповою науковою новизною і відкривають перспективні напрямки нових психологічних досліджень. Зокрема, вперше:

- теоретично та емпірично аргументований ранній батьківський вплив (психологічне прийняття, ступінь контролю, послідовність та узгодженість виховної поведінки батька й матері) на професійне становлення людини;
- описані поведінкові патерни, що визначають динаміку кар'єрних

переміщень – патерн переривання та патерн стабільності, розкрито їх позитивні та негативні ефекти в професійному самоздійсненні;

- виявлені характерні відмінності професійно-стабільних та професійно-мобільних осіб: особливості самосприйняття, мотивація, стратегії адаптації, компонентна структура життєстійкості та психологічного благополуччя.

Отримані емпіричні результати *уточнюють та розширюють уявлення* про роль професійної кар'єри у загальному психологічному благополуччі та життєвому самоздійсненні людини; про фактори, що визначають задоволеність кар'єрою; про механізми розвитку професійного вигорання (залученість як джерело емоційного виснаження мобільних осіб). *Отримали подальший розвиток* психологічні уявлення про професійну мобільність: внутрішні причини переривання кар'єри і чинники, що змушують людину залишатися на місці при незадоволеності роботою.

Отримані теоретично-експериментальні дані дозволяють використати це знання в практичній діяльності. Отримані дані корисні в роботі кадрового психолога організації, при побудові персональних професійних планів та плануванні організаційних заходів щодо мотивації, навчання та професійної ротації співробітників.

Зауваження та запитання щодо змісту та оформлення дисертації.

Позитивно оцінюючи здобутки дисертанта, вважаємо за необхідне зазначити наступні дискусійні положення та зауваження до поданої дисертаційної роботи

1. Потребує уточнення та конкретизації місце «батьківського фактору» в загальній системі внутрішніх та зовнішніх чинників кар'єрного розвитку.

2. Оскільки в емпіричному дослідженні дисертант здійснює порівняльний аналіз груп, що відрізняються за критерієм професійної мобільності, то цьому поняттю і відповідній проблематиці слід було б приділити більше уваги при аналізі літературних джерел.

3. Інформацію про професійні кризи, психологічні наслідки звільнення та інші проблемні аспекти професіоналізації, які дисертант об'єднує загальною назвою «переривання кар'єри» доцільніше було в викласти в першому розділі, а не в третьому. Саме поняття «переривання кар'єри» потребує більш чіткого визначення та структурного аналізу.

4. В процесі контент-аналізу даних, отриманих в ході біографічних інтерв'ю, автор відзначає, що зміна місця роботи як значуща життєва подія має сприятливі наслідки у професійній самореалізації: «зміни кар'єрних траєкторії (навіть вимушені) в більшості випадків призводять до суттєвого поліпшення умов праці та загальної задоволеності життям» (с. 115). Вважаємо такий висновок передчасним та дискусійним, адже у вибірку не були включені особи, для яких подібні зміни мали негативні наслідки.

5. В тексті дисертації зустрічаються поодинокі описки, повторення та невдалі стилістичні вирази.

Висловлені зауваження принципово не впливають на загальну позитивну оцінку рецензованої праці.

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

Офіційний опонент:

зав. лабораторією організаційної психології

Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України,

член-кореспондент НАПН України,

доктор психологічних наук, професор,

заслужений працівник освіти України

Л. М. Карамушка