

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Наконечної Наталії Василівни «Психологічні умови розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності», представлене на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Дисертаційне дослідження Наконечної Н.В. спрямоване на дослідження актуальної проблеми – розкриття психологічних умов розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності. Важливість даної проблеми обумовлена тим, що, як свідчить аналіз освітньої практики, у вищих навчальних закладах приватної форми власності за період їхнього існування сформувався своєрідний тип корпоративної культури, що поєднує державні освітні вимоги з можливостями приватного способу їх реалізації. Разом з тим, дана проблема не знайшла відображення в організаційній психології.

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми дослідження; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; здійснено опис вибірки; висвітлено наукову новизну, теоретичну та практичну значущість дослідження, наведено дані про впровадження та апробацію отриманих результатів, публікації та структуру роботи.

У *першому розділі* «Розвиток корпоративної культури приватного вищого закладу освіти, як умова його ефективної діяльності» представлено підходи зарубіжних та вітчизняних вчених до розгляду проблеми розвитку корпоративної культури приватного вищого закладу освіти.

Насамперед, висвітлено сутність корпоративної культури, її основні компоненти, показано співвідношення з такими поняттями, як «культура» і «організаційна культура».

Також обґрунтовано специфіку корпоративної культури вищого навчального закладу, зокрема показано, що попередні дослідження були сконцентровані на вивченні поведінкової та управлінської складових корпоративної культури, а навчально-виховному, визначальному компоненту, було приділено недостатньо уваги.

Виділено основні функції корпоративної культури (пізнавальна, ціnnісна, комунікативна, інноваційна, стабілізаційна, виховна та ін.) та поглиблено уявлення про механізм їх реалізації у ВНЗ. Зокрема, щодо пізнавальної функції, то встановлено її подвійну природу, по-перше, як засобу озброєння працівників корпорації знанням досягнень її культури, тобто, принципово нової для працівників сфери знань, зумовлених специфікою освітньої діяльності, а, по-друге, як чинника синтезу загальноосвітніх і професійних знань. Також наголошено, що пізнавальна функція не зводиться лише до отримання нових знань, а формує у працівників та студентів потребу творчого пошуку. Щодо виховної функції, то обґрунтовано принципово новий її напрям – виховання людини в дусі корпоративізму, оскільки освітня корпорація включає наступні складові: корпоративну ідеологію, корпоративну психологію, корпоративну мораль (етику), корпоративну поведінку, корпоративну свідомість тощо.

У другому розділі «Організаційно-психологічний аналіз складових розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності» висвітлено концептуальні підходи до психологічного вивчення стану та перспектив розвитку корпоративної культури, здійснено її теоретичне моделювання, розкрито хід та результати констатувального експерименту.

Суттєвим вкладом дисертанта є те, що ним розроблено теоретичну модель корпоративної культури ВНЗ приватної форми власності, яка включає такі основні структурно-функціональні складові: навчально-виховний, ціnnісний та поведінковий.

Цінність даної моделі, на нашу думку, полягає в тому, що вона втілює можливості саморозвитку своїх структурних компонентів. Наприклад, щодо стилю керівництва навчальним закладом, то модель передбачає зміну від автократичного до демократичного стилю. При цьому вирішальну роль в еволюції керівного стилю відіграє критична самооцінка керівником навчального закладу своїх дій і переорієнтація на врахування колективної думки.

Автором побудовано адекватну систему методів вивчення та розвитку корпоративної культури приватного вищого навчального закладу у вигляді своєрідної тріадичної структури: концептуально-методологічний, загальномаєновий та організаційно-психологічний рівні. Як зазначає дисертант, останній включає теоретичне моделювання, емпірично-експериментальний (опитування, анкетування) етап та конкретні організаційно-психологічні технології.

У результаті констатувального етапу дослідження виявлено наявність відносно високого рівня корпоративної культури у ВНЗ приватної форми власності, для якого характерні: значний ступінь згуртованості колективу, розвинута комунікаційна сфера, узгодження індивідуальних і колективних інтересів, відчуття гордості за свій навчальний заклад.

Разом з тим, констатовано, що наявна потреба удосконалення діяльності приватних ВНЗ зумовлює необхідність подальшого підвищення цього рівня, головним чином за такими напрямками: розвитку інноваційної складової, сфери менеджменту, удосконалення змісту та форм навчально-виховного процесу, посилення конкурентоспроможності навчального закладу, зростання його іміджу та престижу.

У третьому розділі «Формувальний експеримент у інноваційному вимірі корпоративної культури» наведено загальну стратегію формувального етапу дослідження, яка полягає у здійснення розвитку від наявного досягнутого рівня корпоративної культури до передбаченого теоретичною моделлю її бажаного ступеня розвитку. Розкрито основні організаційні

форми та активні методи психологічного навчання менеджерів. Подано зміст та структуру тренінгу «Корпоративна культура ВНЗ приватної форми власності», висвітлено результати його експериментального впровадження, здійснено порівняльний аналіз даних, отриманих в експериментальній та контрольній групах.

У роботі зазначено, що мета формувального етапу дослідження полягала у розробці та апробації тренінгової програми для психологічної підготовки менеджерів ВНЗ приватної форми власності до впровадження інновацій. Таким чином, можна говорити про те, що формувальний експеримент здійснив місію своєрідного стимулу подальшого нарощування потенціалу корпоративної культури Університету «КРОК» та засобу удосконалення діяльності навчального закладу взагалі.

Безперечною заслугою дисертанта є розробка тренінгової програми, що складалася з 3-х навчальних сесій, кожна з яких проводилася за допомогою інтерактивних технік: міні-лекції, заповнення робочих листків та анкет, «мозкові штурми», групові дискусії, аналіз ситуації, рольові ігри, малювання, захист проектів та інше.

Проведення даного тренінгу допомогло працівникам ВНЗ, на думку самих учасників, отримати такі позитивні результати: сформувати позитивне ставлення до інноваційних змін у сучасних кризових умовах; покращити рівень лояльності до розвитку корпоративної культури; вдосконалити особисті якості учасників, які допоможуть підвищити рівень ефективності праці в умовах змін; усвідомити вплив корпоративної культури на ефективність та якість навчально-виховного процесу; сформувати необхідний рівень знань, умінь та навичок забезпечення формування корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності; оволодіти вміннями аналізу чинників, які формують корпоративну культуру.

Результати дисертаційного дослідження характеризуються науковою новизною, обґрунтованістю, достовірністю й практичною цінністю.

Автореферат і публікації автора відображають зміст дисертації.

Основні результати дослідження відображені у 12 публікаціях (5 з яких опубліковано у фахових виданнях з психологічних наук, затверджених МОН України; 1 з них – у міжнародному збірнику; 7 – у збірках матеріалів українських та міжнародних науково-практичних конференцій).

Оцінюючи позитивно проведене дослідження, разом з тим, слід висловити певні *зауваження і побажання*, які, на наш погляд, покращили б роботу:

1. У процесі дослідження природи та механізму дії психологічних складових корпоративної культури, зокрема світоглядно-поведінкових, (розділ 1) автором запропоновано включити в аналіз корпоративну свідомість як один з пріоритетних організаційно-психологічних чинників. Разом з тим, на наш погляд, в роботі не достатньо повно розкрито сутність цього феномену, його співвідношення з корпоративною культурою.

2. У процесі аналізу корпоративної культури вищого навчального закладу (розділ 1) дисертанту доцільно було б, на нашу думку, більш чітко виділити ряд суттєвих характеристик корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності, порівняно із корпоративною культурою вищого навчального закладу державної форми власності.

3. У емпіричному розділі роботи (розділ 2) варто було б, як нам здається, більш розгорнуто представити результати констатувального етапу дослідження. При цьому доцільним було б усі результати представити уже після опису методики і організації дослідження, а не «вкраплювати» окремі із них в теоретичні підрозділи цього розділу. Це сприяло б більш цілісному викладу результатів, які стосуються позитивних та негативних аспектів розвитку організаційної культури у приватних ВНЗ.

4. Висновки, які наведено до 1 та 2 розділів роботи, не зовсім «покривають» отримані результати, що негативно позначається на загальному сприйнятті дисертації.

5. У роботі є стилістичні та граматичні помилки.

Проте висловлені вище побажання та зауваження не знижують загальної позитивної оцінки проведеного дослідження Наконечної Н.В., яке за своїм науковим рівнем, новизною у дослідженні проблеми, теоретичним і практичним значенням є прикладом успішного поєдання теоретичної та експериментальної науково-дослідної роботи.

Отже, все вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертаційне дослідження є самостійною, завершеною роботою, в якій отримані нові науково обґрунтовані теоретичні і експериментальні результати. Робота виконана відповідно до вимог МОН України, що висуваються п.п. 11, 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», а її автор, Наконечна Наталія Василівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

Доктор психологічних наук, професор,
член-кореспондент НАПН України,
заступник директора з науково-організаційної
роботи та міжнародних наукових зв'язків
Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України

Л. М. Карамушка

