

ВІДГУК
офіційного опонента

на кандидатську дисертацію Петрової Лариси Геннадіївни
«Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною
діяльністю менеджера з персоналу», подану на здобуття наукового
ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 –
організаційна психологія; економічна психологія.

Ефективність діяльності будь-якої організації тісно пов'язана з її людським капіталом і, відповідно, з кадовою політикою, одним із основних суб'єктів якої менеджер з персоналу. Важливим соціально-психологічним показником успішності професійної активності як цієї категорії працівників, так і персоналу організацій загалом, є задоволеність професійною діяльністю.

Відповідно уявляється доцільним вивчення шляхів забезпечення задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу як активного учасника кадрових рішень в організації, серед яких суттєву роль відіграють дослідження соціально-психологічних чинників зазначеного феномену.

Саме тому тема дисертації Л. Г. Петрової «Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу» є актуальною, а здійснені в межах її дослідження теоретичне обґрунтування й емпіричне вивчення рівнів і соціально-психологічних чинників задоволеності менеджерів з персоналу професійною діяльністю мають важливе теоретичне та практичне значення для успішної роботи організації.

Дисертаційна робота Л. Г. Петрової відзначається чіткістю й логічністю на всіх етапах її виконання – як на етапі обґрунтування наукового апарату дослідження, так і при викладенні змісту розділів дисертації та її висновків.

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

У *вступі* надано відомості про актуальність і стан дослідження означеної проблеми, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, презентовано методологічну базу, визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, серед яких особливе значення, на наш погляд, має авторська програма, подано дані про апробацію отриманих результатів та надано відомості про їхнє впровадження.

У *першому розділі* «Теоретичний аналіз проблеми задоволеності професійною діяльністю» на основі даних сучасних наукових джерел розкрито поняття задоволеності професійною діяльністю як психологічного феномену. При цьому автор слушно вказує на проблему методологічного підходу до вивчення проблеми задоволеності професійною діяльністю через розуміння даного феномену різними науковцями як мотиву, оцінки, ставлення, установки, почуттів, емоційних станів тощо.

У межах даного розділу проаналізовано психологічні особливості професійної діяльності менеджера з персоналу як фахівця, який поєднує в собі професійні знання, вміння та навички у сфері підбору, адаптації, оцінки, навчання, мотивації персоналу, володіє всіма необхідними інструментами й технологіями ефективного управління персоналом.

Висвітлено соціально-психологічні чинники, які можуть впливати на рівень задоволеності менеджерів персоналу професійною діяльністю. Серед останніх особливого значення, на думку автора, набувають мотивація до професійної діяльності та ціннісні орієнтації управлінців.

Крім того, імпонує підхід автор дисертації щодо перспективності визначення зв'язку між рівнем задоволеності професійною діяльністю та індивідуально-психологічними особливостями менеджерів з персоналу, відповідності обраної професії їх характеру людини, потребі в реалізації індивідуальних особливостей під час виконання власних професійних обов'язків.

У *другому розділі* «Експериментальне дослідження задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу» представлено результати

емпіричного дослідження. Визначено та охарактеризовано методологічну основу та методичний інструментарій дослідження, подано відповідний діагностичний комплекс психологічних методик. Все це дало можливість детально проаналізувати рівні задоволеності менеджерів з персоналу професійною діяльністю, а також виявити соціально-психологічні чинники, які на нього впливають.

Як наслідок, емпірично підтверджено припущення дисерантки щодо провідних соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, а також встановлено зв'язки між ними.

На особливу увагу, на наш погляд, заслуговують результати аналізу індивідуально-психологічних особливостей менеджерів з персоналу з різними рівнями задоволеності професійною діяльністю і побудовані на цій основі відповідні «психологічні портрети» управлінців.

Попри в цілому позитивних результатів щодо рівнів задоволеності менеджерів з персоналу професійною діяльністю, зокрема, відсутності низького рівня такої задоволеності, викликають тривогу дані щодо низьких рівнів орієнтації значної частини менеджерів, особливо молодших за віком, на альтруїзм і процес професійної діяльності (41,9% і 25,6% досліджуваних відповідно, с. 114 дисертації). Такі й інші результати свідчать про доцільність спеціальних психологічних інтервенцій у процес підготовки та післядипломної освіти фахівців зазначеної категорії.

Одним із кроків на шляху вирішення даної проблеми став формувальний експеримент, зміст і результати якого висвітлені у *третьому розділі* дисертації «Розробка та реалізація психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу». Дисеранткою розроблено, обґрунтовано та схарактеризовано авторську програму психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку, спрямованого на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Наведено результати її впровадження в практику роботи з

менеджерами з персоналу, здійснено порівняльний аналіз змін у рівнях задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу експериментальної групи, які відбулися у результаті застосування тренінгу, порівняно з контрольною.

Результати формувального експерименту засвідчили ефективність авторської програми психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу в контексті підвищення рівня їх задоволеності професійною діяльністю. Важливим свідченням того є, окрім іншого, позитивний зворотний зв'язок від учасників тренінгу, який вказує на те, що у менеджерів з персоналу з експериментальної групи відбулася не лише переоцінка рівня задоволеності професійною діяльністю, але й усвідомлення значущості професійної діяльності у їхньому житті в цілому, переосмислення власного унікального життєвого шляху, цінностей та життєвого потенціалу; розвиток здатність до самомотивації професійної діяльності тощо.

За результатами формувального експерименту дисерантка пропонує рекомендації з оптимізації задоволеності менеджерів з персоналу власною професійною діяльністю та відповідних заходів, які сприятимуть її підтримці на оптимально високому рівні.

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

У цілому результати дисертаційного дослідження характеризуються науковою новизною, обґрутованістю, достовірністю й практичною цінністю. Автореферат і публікації автора відображають зміст дисертації.

Даючи позитивну оцінку дисертації Петрової Лариси Геннадіївни, слід висловити деякі *зауваження та побажання*:

1. У першому, теоретичному, розділі роботи доцільно було б більш чітко проаналізувати співвідношення таких понять, як «задоволеність

професією», «задоволеність роботою», «задоволеність професійною діяльністю» тощо.

2. За наслідками теоретичного аналізу літератури та психологічної специфіки професійної діяльності менеджерів з персоналу авторка дисертації означає соціально-психологічні чинники задоволеності ними професійною діяльністю, водночас, теоретичне обґрунтування доцільності їх виокремлення варто було б подати у більш розгорнутому вигляді.

3. Слід було б у підрозділі 1.3, аналізуючи психологічні особливості професійної діяльності, детальніше проаналізувати, психологічний зміст роботи менеджерів з персоналу порівняно з іншими керівниками загалом і в умовах соціально-економічних змін зокрема.

4. У другому розділі роботи, у якому представлено результати констатувального етапу емпіричного дослідження, варто було б порівняти отримані дані з результатами досліджень інших авторів, виділити схожі та відмітні тенденції у вивченні задоволеності професійною діяльністю та її соціально-психологічних чинників.

5. Визнаючи правомірність статистично-математичних методів опрацювання одержаних результатів, які обрала дисерантка, і які дозволили встановити надійні, валідні й статистично значущі результати, водночас зауважимо на доцільність застосування й інших видів аналізу (зокрема, факторного й кластерного), які могли б додатково підкріпити психологічні портрети менеджерів з різним рівнем задоволеності професійною діяльністю.

6. При розробленні авторської програми психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку варто було б, як нам уявляється, застосувати диференційований підхід з урахуванням соціально-психологічних чинників, що виокремлені на етапі теоретичного аналізу літератури й констатувального етапу емпіричного дослідження. Доцільно було б також більш повно описати техніки, що використані під час конкретних частин проведення програми, та результати їх впровадження.

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

У цілому дисертаційна робота «Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу» є самостійним і завершеним дослідженням, яке відповідає вимогам МОН України до кандидатських дисертаційних робіт, а його авторка – Петрова Лариса Геннадіївна – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України

О. І. Бондарчук

