

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційну роботу
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

Дисертаційне дослідження Петрової Лариси Геннадіївни присвячене актуальній проблемі – дослідженню соціально-психологічних чинників задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу.

Адже сьогодні перед фахівцями сфери управління персоналом виникає необхідність не лише адаптуватися до мінливого економічного і соціального середовища, але й бути задоволеними власною професійною діяльністю. Особистість менеджера з персоналу має велике значення для управлінської діяльності, оскільки саме його індивідуально-психологічні особливості визначатимуть, як будуть вирішенні поставлені перед ним керівництвом задачі, чи виявить він себе відповідальним, ініціативним, самостійним працівником, чи зможе знайти вихід із складних та незвичних ситуацій, чи зуміє зацікавити та організувати інших працівників для спільної роботи на загальний успішний результат організації. Водночас, якісна оцінка задоволеності професійною діяльністю співробітників організації сприяє своєчасному отриманню керівництвом достовірної й повної інформації щодо стану її трудових ресурсів і прийняттю зважених та обґруntованих рішень.

Чітко визначені у роботі об'єкт, предмет, мета і задачі дослідження дозволили авторці спланувати та здійснити дисертаційне дослідження на належному науковому рівні, забезпечити надійність і вірогідність отриманих результатів. Спираючись на результати теоретичного вивчення проблеми, авторка розкриває основні наукові положення дослідження, які логічно переходять у здійснення експерименту та розробку авторської програми тренінгу особистісно-професійного розвитку, спрямованого на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу.

Перший розділ роботи присвячений теоретичному аналізу проблеми задоволеності професійною діяльністю. Зокрема, слід відмітити здійснений дисеранткою ґрунтовний аналіз наукової літератури з акмеології, психології управління, організаційної психології, який дозволив розкрити сутність психологічного феномену «задоволеність», дослідити вплив мотивації до праці на задоволеність професійною діяльністю.

Не менш важливим надбанням даного розділу є аналіз соціально-психологічних чинників, що впливають на формування задоволеності професійною діяльністю, а також психологічних особливостей професійної діяльності менеджерів з персоналу.

У другому розділі описано програму емпіричного дослідження, охарактеризовано етапи та основні задачі констатувального етапу дослідження. Визначено та обґрунтовано методологічну основу та підібрано методики дослідження. На основі результатів емпіричного дослідження авторка виявила й описала основні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу: соціально-демографічні чинники, професійні чинники, індивідуально-психологічні особливості.

Підсумовуючи результати проведеного констатувального етапу емпіричного дослідження, дисерантка вказує на те, що задоволеність професійною діяльністю можна розглядати як психологічний критерій особистісно-професійного розвитку та використовувати його для побудови програмами розвитку працівників.

Слід зазначити, що проведення емпіричного дослідження забезпечувалось використанням сукупності методів, адекватних предмету, меті і завданням дослідження, поєднанням якісного та кількісного аналізу отриманих даних, достатньою кількістю та репрезентативністю вибірки, застосуванням методів математичної статистики.

У третьому розділі розкрита суть формувального етапу експерименту, яка полягала в розробці та ефективному впровадженні програми психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку. Реалізація

програми тренінгу здійснювалася в процесі роботи з групою менеджерів з персоналу, які продемонстрували середній рівень задоволеності професійною діяльністю. Описуючи структуру тренінгу, авторка чітко визначає цілі кожного заняття, зокрема такі як переосмислення учасниками ставлення до себе, поява нових життєвих цілей та впевненості у можливості їх досягнення, перегляд життєвих цінностей, власної професійної діяльності та ставлення до неї як до можливості розвитку й самореалізації особистості. Результати впровадження цієї програми свідчать про позитивні якісні та кількісні зміни у рівні задоволеності професійною діяльністю учасників експериментальної групи. Також у розділі представлено практичні рекомендації для психологів і керівників комерційних організацій щодо підвищення рівня задоволеності менеджерів з персоналу власною професійною діяльністю.

Висновки, в цілому, свідчать про досягнення мети та реалізацію задач дисертаційного дослідження, бачення авторкою дисертації можливих перспектив подальшого розроблення проблеми.

Висновки й положення дисертаційного дослідження знайшли своє висвітлення у 15 одноосібних публікаціях авторки, з яких 6 опубліковані у провідних фахових психологічних виданнях, у тому числі 2 – у виданнях, що внесені до міжнародних наукометричних баз, 9 – у збірках матеріалів всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференцій.

Зміст автореферату і публікацій загалом відповідає змісту дисертації.

Дисертаційне дослідження має наукову новизну, адже вперше визначено соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу комерційних організацій в ситуації швидких соціально-економічних змін; розроблено та апробовано програму заходів, які спрямовані на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу.

Слід відмітити що важливе практичне значення дисертаційного дослідження Л. Г. Петрової, оскільки одержані у ньому результати та складені на їх основі практичні рекомендації можуть бути використані

керівниками комерційних організацій для здійснення індивідуального підходу у процесі професійного розвитку персоналу, в роботі організаційних психологів для запобігання плинності кадрів і підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю, в практиці професійної підготовки студентів за напрямками «Психологія» й «Менеджмент», при вивченні навчальних модулів «Психологія праці», «Психологія управління персоналом», «Менеджмент персоналу», а також в межах професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації менеджерів з персоналу.

Водночас, робота не позбавлена окремих недоліків та проблемних моментів, з приводу яких можна висловити такі зауваження і побажання:

По-перше. В авторефераті, на відміну від тексту дисертації, авторкою не вказана кількість учасників констатувального експерименту, що ускладнює сприймання наведених у його тексті відсоткових співвідношень.

По-друге. Дисерантка приділяє багато уваги аналізу різних соціально-психологічних чинників задоволеності професійною діяльністю. На нашу думку, взаємозв'язки між різними рівнями задоволеності професійною діяльністю та чинниками, які його формують, слід було представити ширше. Робота від цього лише б виграла.

По-третє. На стор. 14 дисертації та стор. 6 автореферату у посиланні на роботи американського вченого Е.А.Лока (E.A.Locke) авторкою здійснена некоректна транслітерація його прізвища українською мовою. Також припущенено деякі неточності під час перекладу його теорії з англійської мови, зокрема, вираз «задоволеність професійною діяльністю є результатом оцінки власної роботи, що дозволяє досягти певних цінностей...» більш коректно було б сформулювати наступним чином: «задоволеність професійною діяльністю виникає внаслідок оцінювання власної роботи за умови, що її результати відповідають певним ціннісним орієнтаціям...».

По-четверте. В дисертації у таблиці 3.2, стор. 158 (в авторефераті таблиця 2, стор. 13) не вказано, в яких одиницях вимірюються наведені у ній

дані. Також незрозуміло, чому рівень значущості $p < 0,05$ мають лише ті з них, які були отримані в експериментальній групі під час другого зразку.

По-п'яте. Цікавою є частина дисертаційної роботи, в якій представлено результати проведення формувального експерименту. Бажано було б детальніше описати у цій частині роботи, як змінився психологічний портрет окремих учасників експерименту.

Вказані зауваження і побажання не впливають на загальну позитивну оцінку роботи. Наукові положення дисертації обґрунтовані, їх достовірність та об'єктивність не викликають сумніву. Поставлені у роботі задачі виконані.

Дисертаційна робота «Соціально-психологічні чинники задоволеності професійною діяльністю менеджера з персоналу» є завершеним науковим дослідженням, має наукову новизну, теоретичне значення і практичну цінність, за своїм змістом, актуальністю, науковим і методичним рівнем відповідає вимогам МОН України до кандидатських дисертаційних робіт, а її авторка Петрова Лариса Геннадіївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

кандидат психологічних наук, професор,
професор кафедри психології і педагогіки
факультету соціології і права

Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут»
імені Ігоря Сікорського

