

Рецензія

на дисертаційну роботу на тему: «Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців», виконану Некрасовим Андрієм Євгенійовичем, здійснену доктором психологічних наук, професором Булах Іриною Сергіївною

В умовах сучасності, коли в результаті воєнних дій ворога, зруйновані міста, села, виробництва, різноманітні інфраструктури, коли важливим постає питання – продовжувати професійну діяльність на всіх можливих напрямках, коли необхідно накреслювати плани на майбутнє по відродженню бізнесу в країні на визволених територіях, то актуальним є завдання посилення рівня корпоративної культури фахівців. Адже, враховуючи теперішні ресурси корпорацій, бізнесу, різних підприємств, а також більшою мірою психогенний емоційний фон сучасних працівників, правильною науковою спрямованістю дисертанта стала стратегія, яка підвищила емоційний, моральний, особистісний і, особливо, культурний фон як сучасних працівників корпорацій, так і тих, які сьогодні набувають теоретичний і практичний досвід у закладах вищої освіти – майбутніх фахівців.

Вважаю, у зв'язку з вищезазначеним, беззаперечною є актуальність обраної дисертантом тематики дослідження.

Слід підкреслити, що логічною та послідовною щодо відтворення в науковому нарисі контексту дисертації, є її змістова наповненість. Дисертант, не відволікаючись на несуттєву інформацію, концентрує увагу на сутності – понятті корпоративної культури, даючи при цьому власне його визначення, обґрунтовує психологічну структуру корпоративної культури та виважено аналізує чинники її становлення у фахівців у процесі професійної діяльності. Позитивним є те, що повсякчас в науковому аналізі простежується авторська позиція вченого, який обґрунтовує нове «бачення» психологічної структури корпоративної культури та визначає чинники її розвитку у майбутніх фахівців ЗВО.

Методологічно достовірним та методично виваженим є процес організації та проведення емпіричного дослідження. Підібрані надійні методи та методики

для вивчення корпоративної культури та її чинників становлення у майбутніх фахівців ЗВО.

Згідно розробленої моделі на засадах системного підходу було реалізовано наукове психологічне дослідження з вивчення корпоративної культури майбутніх фахівців. Використовуючи методи математичної статистики, дисертант здійснив наукову інтерпретацію отриманих кількісних та якісних даних за кожним компонентом (аксіологічно-мотиваційним, гносеологічно-смысловим, діяльнісно-вчинковим, індивідуально-особистісним). Важливо відзначити, що в науковому аналізі є чітка суб'єктна, авторська позиція дисертанта, що ще раз підкреслює його самостійність, ерудованість щодо досліджуваної тематики.

Вважаю, що для подальшої професійної діяльності майбутніх фахівців досить корисним є той факт, що відтворені етапи розвитку (оцінювання, пристосування, інтеграція, ідентифікація) корпоративної культури майбутніх фахівців, у межах яких актуалізуються емоційно-вольові, діяльнісно-поведінкові, пізнавально-смыслові, мотиваційно-ціннісні чинники. На підставі зазначеного, дослідник утвердив положення про те, що з метою досягнення високої корпоративної культури необхідно у майбутніх спеціалістів розвивати якості (цінності), які властиві тим майбутнім фахівцям, які приналежні до «сильної групи» з одночасним поєднанням корекції чинників студентів «слабкої групи».

Варто відмітити, що на сьогодні в практичній діяльності психологів ЗВО можливе використання тренінгу «Розвиток корпоративної культури майбутніх фахівців», оскільки презентовані дисертантом стратегії спрямовані на підвищення рівня відповідальності кожного спеціаліста, на стимулювання й використання конструктивного, творчого, інноваційного початку корпоративної культури як у межах ЗВО, так і за його межами, на розширення потенціалів корпоративно-культурного професіогенезу загалом.

У підсумку важливо підкреслити, що відповідає науковим вимогам методологічна канва (мета, об'єкт, предмет, завдання, наукова новизна, теоретична й практична значущість дослідження) дисертаційної роботи.

Разом з тим існують наступні побажання:

1. Локалізувати зміст розділів I, III з тим, щоб обсяг дисертації відповідав вимогам щодо її оформлення та обсягу.
2. Уточнити в тексті посилання на українських вчених. Наприклад, посилання на К.Мілютін є не вірним. Це відома українська вчена Катерина Мілютіна.

Враховуючи вище зазначене, вважаю, що дисертаційна робота є завершеною, самостійною науковою працею, яка відповідає основним вимогам, які пред'являються до такого роду наукових праць. Її автор, Некрасов Андрій Євгенійович може пред'являти і захищати дисертацію на тему: «Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців» на спеціалізованій Вченій раді для разового захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктор філософії.

Рецензент:

доктор психологічних наук,
професор

