

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента – кандидата психологічних наук, доцента,  
завідувачки кафедри психології, логопедії та інклюзивної освіти**

**Житомирського державного університету імені Івана Франка**

**Котлової Людмили Олександрівни**

**на дисертацію Некрасова Андрія Євгеновича**

**«Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх  
фахівців»,**

**подану до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії в  
галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»**

**за спеціальністю 053 «Психологія»**

Останнім часом спостерігається підвищення уваги науковців до професійної підготовки майбутніх фахівців у вищій школі. Серед актуальних завдань, що постають перед закладами вищої освіти, особливе місце посідає формування корпоративної культури студентів. Це пояснюється тим, що в умовах активного розвитку ринкових відносин в Україні корпоративна культура стає дієвим інструментом покращення управління професійними кадрами та поліпшення їх роботи, забезпечення згуртованості членів організації. Тому дисертаційне дослідження Некрасова Андрія Євгеновича, що присвячене психологічним чинникам становлення корпоративної культури майбутніх фахівців є актуальним та значущим для сучасної психологічної науки та педагогічної практики.

Визначення мети, предмета та об'єкта дослідження свідчать про належний науковий рівень автора дисертації. Завдання дослідження сформульовані відповідно до мети - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічну структуру корпоративної культури у майбутніх фахівців, визначити психологічні чинники її становлення, розробити та апробувати програму з розвитку корпоративної культури у майбутніх

фахівців. Для реалізації завдання доцільно вибрані та застосовані методи дослідження.

Перше завдання дисертаційного дослідження, яке полягало у теоретичному аналізі досліджуваної проблеми й обґрунтуванні психологічної структури корпоративної культури майбутніх фахівців висвітлено у першому розділі. Завдяки проведеному ретельному аналізу психолого-педагогічної літератури та порівнянні різних підходів розкрито сутність понять «корпоративна культура» та «корпоративна культура фахівця», яке розглядається як особистісне утворення, що характеризує ступінь включеності в культурний досвід, інтеріоризації норм, цінностей, моделей поведінки, прийнятих у певній організації. Автором теоретично виділено компоненти корпоративної культури у майбутніх фахівців, а саме: аксіологічно-мотиваційний, гносеологічно-смісловий, діяльнісно-вчинковий; дивідуально-особистісний компоненти.

Результати вирішення другого завдання дослідження, що полягали в емпіричному дослідженні структури корпоративної культури та психологічних чинників становлення корпоративної культури майбутніх фахівців висвітлено у другому розділі. Практичне значення становить обґрунтований комплекс методичних прийомів і діагностичних методик для емпіричного вивчення компонентів корпоративної культури майбутніх фахівців та психологічних чинників її становлення.

Результати емпіричного дослідження дозволили Некрасову Андрію Євгеновичу розробити формувальну програму становлення майбутніх фахівців як носіїв корпоративної культури, яка складалася з чотирьох взаємопов'язаних блоків: інформаційного блоку, мотивувального блоку, формувального та контрольного блоків. Варто відмітити, що кожен із блоків включає систему занять з проведенням рольових ігор, дискусій, психогімнастичних вправ, розв'язання проблемних ситуацій тощо. Також розроблено програму психологічного тренінгу «Розвиток корпоративної культури майбутніх фахівців» із застосуванням психологічних форм і методів

роботи (міні-лекція, психогімнастичні вправи, дискусія, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, метод проектів), що ґрунтується на принципах системного підходу (різноплановості; багатомірності; багаторівневості; ієрархічності; системної детермінованості; розвитку). Розроблена програма та тренінг були апробовані автором дослідження. Успішність апробації програми та тренінгу було підтверджено за допомогою методів математичної статистики.

Вирішення останнього завдання полягало у розробці психолого-педагогічних рекомендацій з інноваційного розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців, який має бути спрямований на: оволодіння знаннями про психологічні особливості корпоративної культури; усвідомлення значення особистісного чинника в процесі формування корпоративної культури; осмислення власних особистісних якостей, що здійснюють вплив на успішність розвитку корпоративної культури; оволодіння методами діагностики корпоративної культури; оволодіння вміннями та навичками інноваційного стилю діяльності.

Одержані кількісні дані унаочнено в таблицях і рисунках. Висновки є логічними і ґрунтовними, їх зміст повною мірою розкриває здобутки дисертації.

Загальний аналіз змісту дисертації підтверджує наукову новизну, теоретичне та практичне значення дослідження, що свідчить про високий науково-дослідницький рівень, самостійність та цілісність роботи. Результати дослідження можуть використовуватися науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти під час викладання таких освітніх компонент як: «Організаційна психологія», «Психологія управління», «Корпоративна культура», «Соціальна психологія», «Основи практичної психології» тощо, а також практичними психологами в організаціях.

Основні результати дисертації повною мірою висвітлені в публікаціях автора, їх кількість та обсяг відповідають вимогам щодо публікацій результатів дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Варто відмітити широку географію апробації результатів дослідження на Міжнародних та Всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. В змісті анотації повною мірою висвітлено основні положення дисертації. Стиль викладу наукових положень, результатів і висновків є доступним для сприймання.

Згідно проведеного аналізу змісту дисертації, дотримання автором вимог академічної доброчесності вбачається в наданні повної та достовірної інформації про авторів ідей, тверджень і результатів, які розглядалися й аналізувалися в дослідженні, а також про авторів використаних методик із посиланнями на відповідні джерела.

Загалом позитивно оцінюючи дисертацію Некрасова Андрія Євгеновича, відзначимо окремі дискусійні питання та побажання:

1. Позитивної оцінки заслуговують одержані емпіричні результати дослідження про компоненти корпоративної культури майбутніх фахівців. На нашу думку, дослідження було б більш змістовним, коли у дослідженні взяли участь здобувачі різних спеціальностей та освітніх програм.

2. Схвальної оцінки заслуговує виокремлення психологічних чинників розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців на різних етапах розвитку. Однак, вважаємо, що було б цікаво ще дослідити й порівняти гендерні особливості психологічних чинників розвитку корпоративної культури.

3. Вважаємо, що параграфи 2.2 та 2.3 перевантажені детальним представленням результатів методів математичної статистики.

4. Вагомим здобутком є розроблена та апробована програма становлення майбутніх фахівців як носіїв корпоративної культури, а також програма психологічного тренінгу «Розвиток корпоративної культури майбутніх фахівців». Вважаємо, що варто опублікувати методичні рекомендації щодо формування корпоративної культури у майбутніх фахівців.

Втім висловлені дискусійні питання і побажання принципово не знижують загальну позитивну оцінку дисертації, що містить наукові результати про психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців.

Дисертація «Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців» відповідає спеціальності 053 «Психологія», вимогам «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження доктора філософії», затвердженого постановою Кабінетів Міністрів №44 від 12 січня 2022 року, а її автор, Некрасов Андрій Євгенович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія».

Офіційний опонент:

кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувачка кафедри психології,  
логопедії та інклюзивної освіти  
Житомирського державного університету  
імені Івана Франка

Людмила КОТЛОВА

Підпис Л.О. Котлової засвідчую  
Проректор з наукової і міжнародної роботи,  
кандидат економічних наук, доцент



Тетяна БОЦЯН