

## РЕЦЕНЗІЯ

кандидата психологічних наук, доцента, доцента кафедри спеціальної психології та медицини факультету спеціальної та інклюзивної освіти Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

**Федоренко Марини Вікторівни**

на дисертацію **Некрасова Андрія Євгенійовича**

на тему: «**Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців**», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки, за спеціальністю 053 - Психологія

Актуальність дисертаційного дослідження Некрасова А.Є., представленого до рецензування, зумовлена тим, що сучасний етап розвитку українського суспільства, впровадження процесів євроінтеграції та вступ України в європейський науково-освітній простір зумовлюють необхідність виховання та підготовки фахівців, які володіють необхідними якостями, мотивацією та цінностями для успішного виконання своїх професійних обов'язків, приймання раціональних рішень та відповідальності за їх наслідки.

Активізація навчально-виховного процесу в закладах вищої освіти, оптимізація професійної мобільності та підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців на ринку праці потребує нових підходів та визначення критеріїв, спрямованих на підвищення якості та ефективності підготовки фахівців.

Впровадження системного аналізу у наукових дослідженнях, які розглядають проблеми становлення корпоративної культури в освітньому закладі та розвитку майбутніх фахівців, дозволить врахувати множинні аспекти формування особистості здобувача вищої освіти, який виступає як носій цієї культури. Для ефективного втручання у процес становлення корпоративної культури у майбутніх фахівців потрібно провести аналіз психологічних факторів, що впливають на її розвиток. Вищевказане, безумовно, підтверджує актуальність дисертаційного дослідження Некрасова А. Є.

Науковий апарат дисертації окреслено чітко. Коректно визначено предмет та об'єкт дослідження, що посприяло доцільній постановці мети, завдань та основних концептуальних положень дослідження. Було опрацьовано достатню кількість наукових джерел (278 найменувань), в тому

числі іноземних, що дало можливість здійснити аналіз методологічних і науково-теоретичних засад дослідження психологічних чинників становлення корпоративної культури майбутніх фахівців.

У процесі роботи над дисертацією було використано комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження:

– *теоретичні* – аналіз наукових джерел для уточнення змісту поняття «корпоративна культура», узагальнення та систематизація досліджень – з метою опрацювання та інтерпретації теоретичних джерел з досліджуваної проблеми, теоретичне моделювання – узагальнення теоретико-методологічних засад становлення корпоративної культури у майбутніх фахівців і визначення концептуальних основ вивчення психологічних чинників її розвитку;

– *емпіричні* – психологічний експеримент (констатувальний, формувальний), спостереження, психологічне тестування, бесіда. Для проведення констатувального та контрольного експерименту було використано комплекс психодіагностичних методик: методика «Інструмент оцінки організаційної культури» К. Камерона, Р. Куїнна; «Оцінка рівня організаційної культури» (І.Д. Ладанов); «Оцінка привабливості корпоративної культури» В. Снетков; «Визначення психологічного клімату в організації» А. Крилов, С. Манічева; Тест оцінки психологічного клімату у колективі А. Фідлер; для оцінки рівня психологічного розвитку групи тест «Пульсар» Л. Г. Почебут; методика «Оцінка мотивації корпоративної поведінки»; експрес-діагностики соціальних цінностей особистості В. Козлов, Г. Мануйлов, Н. Фетіскін.; опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверьков, Е. Ейдман).

– *методи математичної обробки даних* – для опрацювання отриманих в ході дослідження даних та встановлення кількісних залежностей між досліджуваними явищами застосовувався коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (для проведення кореляційних зв'язків отриманих показників дослідження психологічних чинників розвитку корпоративної культури), U-критерій Манна-Уїтні (для оцінки відмінностей між двома незалежними вибірками за рівнем будь-якої ознаки), t-критерій Вілкоксона (для оцінки різниці між двома умовами з використанням даних експерименту з повторними вимірами), ранговий критерій Крускала-Уоліса (визначення динаміки оцінки сили корпоративної культури у майбутніх фахівців, які навчаються на різних курсах). Статистична обробка даних і



графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 10.0).

Змістове наповнення першого розділу дисертації відображає теоретичне узагальнення проблеми становлення корпоративної культури у майбутніх фахівців, конкретизоване поняття корпоративної культури; теоретично обґрунтовано психологічну структуру та психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців.

Автор розглядає теоретичні аспекти поняття «корпоративна культура» майбутніх фахівців та наголошує на важливості розуміння сутності поняття «культура» як загального підґрунтя для розуміння цих понять. Важливо враховувати, що поняття «культура» має багато аспектів і широке значення. Поняття «культура» має своє походження в римській античності, пізніше це поняття розширило своє значення, охоплюючи виховання, освіченість та культуру як культивування людини, її освіти та знань, відміну від дикості та відсталості. Таким чином, аналіз літературних джерел підкреслює, що розуміння сутності «культури» є ключовим для подальшого вивчення корпоративної культури майбутніх фахівців. Розглядаючи поняття «культура» у широкому контексті, дослідники можуть краще розуміти вплив культурних аспектів на становлення і розвиток корпоративної культури в освітніх закладах та серед майбутніх фахівців.

Висвітлюється важливий аспект стосовно формування корпоративної культури серед студентів та її ролі в подальшій трудовій кар'єрі молодих фахівців. Загалом, вказуються наступні ключові аспекти: процес формування КК студентів є діяльністю, спрямованою на створення системи цінностей, вони повинні відповідати декларованим цілям та цінностям підприємства-роботодавця; важливість ролі молодого фахівця у прийманні та втіленні цих цінностей, у майбутньому, це впливає на їхню адаптацію до професійної діяльності та співробітництво в колективі підприємства; відсутність випускників з навичками гармонійного поєднання особистих якостей з колективними цінностями та розумінням принципів корпоративної культури роботодавця може призвести до труднощів у їхній адаптації до сучасних умов на ринку праці. Автор підкреслює важливість формування корпоративної культури серед студентів та підготовки молодих фахівців до вступу в робоче середовище. Розуміння та прийняття цінностей, а також принципів корпоративної культури, може сприяти успішній адаптації молодих фахівців та їхній професійній реалізації в умовах сучасного ринку праці.



У другому розділі подано емпіричне дослідження психологічних чинників становлення корпоративної культури майбутніх фахівців. Детально подано принципи, методи та методики вивчення проблеми. Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження, яке включало в себе аспекти аксіологічно-мотиваційного, гносеологічно-сислового, діяльнісно-вчинкового, індивідуально-особистісного компонентів корпоративної культури майбутніх фахівців економічного напрямку від першого до останнього курсу навчання показав, що рівень розвитку цих компонентів серед досліджуваних студентів в середньому індикує низьку сформованість корпоративної культури у цій групі.

На основі ідентифікації основних етапів розвитку корпоративної культури, автором було проведено аналіз психологічних чинників, що впливають на формування корпоративної культури серед майбутніх фахівців, і чітко структурованих етапів, які взаємодіють між собою. Досліджено відповідність психологічних чинників розвитку корпоративної культури: емоційно-вольові аспекти відображають нашу здатність до контролю над власною поведінкою в корпоративному спілкуванні та діяльності; діяльнісно-поведінкові аспекти впливають на створення психологічної атмосфери в групі студентів, що сприяє відповідності нормам корпоративної поведінки; пізнавально-сислові аспекти впливають на сприйняття і розуміння норм та правил, а також на їхнє використання у спілкуванні та діяльності студентів; мотиваційно-ціннісні аспекти визначають сукупність цінностей, які мають майбутні фахівці, і суттєво впливають на їхню мотивацію до корпоративної поведінки.

У третьому розділі дисертаційного дослідження описано розроблену програму для проведення експерименту, спрямованого на формування майбутніх фахівців як носіїв корпоративної культури. Використовуючи системний підхід і враховуючи отримані результати констатувального експерименту, був розроблений та апробований тренінг «Розвиток корпоративної культури майбутніх фахівців», спрямований на формування корпоративної культури серед майбутніх фахівців з подальшим аналізом змін, які відбулися в результаті формувального впливу.

Результати формувального експерименту дисертанта підтвердили, що розвиток корпоративної культури серед майбутніх фахівців можливий за умови активізації важливих психологічних чинників. Тренінг впроваджений за допомогою різних форм та методів, таких як мінілекції, психогімнастичні вправи, дискусії, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, і метод проєктів.



Після проведення формувального експерименту відбулися позитивні зміни у наступних показниках: сила корпоративної культури в майбутніх фахівців; рівень корпоративної культури серед респондентів; рівень привабливості корпоративної культури закладу вищої освіти для майбутніх фахівців; оцінювання загального психологічного клімату; оцінювання психологічного клімату в закладі вищої освіти; оцінка психологічної атмосфери в колективі; рівень прояву ціннісних орієнтацій; рівень мотивації організаційної поведінки.

Особливої уваги заслуговують психолого-педагогічні рекомендації, розроблені дисертантом, для інноваційного розвитку корпоративної культури серед майбутніх фахівців. Ці рекомендації включають в себе такі аспекти, як засвоєння знань про психологічні аспекти корпоративної культури, усвідомлення важливості особистісного внеску у формування корпоративної культури, аналіз власних особистісних якостей, що впливають на цей процес, володіння методами діагностики корпоративної культури та розвиток навичок інноваційного стилю діяльності.

Аналізуючи дисертаційне дослідження як синтезований результат теоретико-емпіричного дослідження, маємо звернути увагу на певні дискусійні положення та зауваження до роботи:

1. На нашу думку, параграф 1.3 недостатньо повно описує положення, що вивчається, має констатувально-інформаційний характер та потребує посилення його аналітичної складової.

2. При зазначенні прізвищ та ініціалів науковців, на яких дається посилання у тексті, слід дотримуватися єдиного підходу: або зазначати лише ініціали імені та прізвище, або зазначати ініціали повністю (ім'я, по батькові) та прізвище (наприклад, ст. 17, 18, 50 тощо).

3. На нашу думку, підпараграф 3.3.1. Психолого-педагогічні рекомендації з інноваційного розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців потребує деталізації та доповнення, а також його виділення у змісті дисертації.

Однак, висловлені зауваження та побажання є дискусійними та не применшують належної оцінки наукового рівня дисертаційного дослідження, яке є вагомим внеском у розробку проблеми визначення психологічних чинників, що впливають на становлення корпоративної культури майбутніх фахівців.

Чітка логіка дослідження, достовірність результатів, доказовість висновків характеризують дисертацію як завершену та ґрунтовну роботу,

що повністю відповідає вимогам до оформлення дисертацій, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017р. №40 (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України №759 від 31.05.2019 р.) та п. 10 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 року №167, Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року №44 та «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (зі змінами, внесеними відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 21 березня 2022 року №341).

**Рецензент:**

кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри спеціальної психології  
та медицини факультету спеціальної  
та інклюзивної освіти Українського державного  
університету імені Михайла Драгоманова

