

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента – доктора психологічних наук, професора,  
професора кафедри авіаційної психології Національного авіаційного  
університету**

**Помиткіної Любові Віталіївни**

**на дисертацію Некрасова Андрія Євгеновича**

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

**подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії**

**в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»**

**за спеціальністю 053 «Психологія»**

В умовах політичних та економічних криз, в умовах активних військових дій у нашій країні передова освітянська спільнота продовжує тримати науково-педагогічний фронт і продовжує нести світле, чисте, добре знання підростаючому поколінню. Незважаючи на екстремальність життя, підготовка майбутніх фахівців здійснюється на усіх освітніх рівнях, враховуючи передові стандарти та інноваційні технології світових брендів. З огляду на вищесказане дисертаційне дослідження Некрасова Андрія Євгеновича «Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців» є надзвичайно актуальним. Актуальність обраної теми дослідження також зумовлена вимогами сучасного суспільства до підготовки успішної, конкурентоспроможної та високопродуктивної особистості фахівця.

Дисертантом лаконічно сформульований науковий апарат, визначені об'єкт, предмет, мета дослідження, які реалізуються у поставлених завданнях. Адекватний підбір методів та методик дослідження забезпечив їх виконання та підтвердження гіпотези дослідження. Дисертаційна робота містить наукову новизну, теоретичне та практичне значення для психологічної науки.

Зміст дисертації структурно розкривається в 3 розділах, які висвітлюють послідовність виконання 4-х завдань дослідження. Зокрема, у **першому розділі** «Теоретичні засади дослідження становлення корпоративної культури майбутніх

фахівців» проаналізовані здобутки вчених і практиків щодо проблеми, узагальнено поняття корпоративної культури, теоретично обґрунтовано психологічну структуру та психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців. Хочемо відзначити акцентування дисертанта на вивченні доробку саме сучасних вітчизняних вчених – співробітників лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН.

Узагальнення сучасних поглядів на психологічну структуру корпоративної культури надало можливість стверджувати, що вчені розглядали складові корпоративної культури на зовнішньому і внутрішньому рівнях. До зовнішнього рівня віднесено соціальне та фізичне оточення: артефакти, технологія, видимі моделі поведінки і спілкування, інтер'єр, одяг, мова тощо. До внутрішнього, прихованого, рівня корпоративної культури віднесені уявлення, цінності, переконання, особливості сприйняття навколишнього світу; 2) корпоративна культура майбутніх фахівців як процес та результат засвоєння та трансляції досвіду корпоративного спілкування й діяльності забезпечує повноцінне функціонування ЗВО та життєдіяльність суб'єктів навчально-професійної діяльності; 3) корпоративна культура як цілісна система, що впливає на організацію навчально-професійної діяльності ЗВО та результати такої діяльності, може складатися з набору сформованих засобів розв'язання реальних проблем чи особливостей суб'єктів навчально-професійної діяльності ЗВО та включає аксіологічно-мотиваційний, гносеологічно-смысловий, діяльнісно-вчинковий, індивідуально-особистісний компоненти.

У **другому розділі** «Емпіричне дослідження психологічних чинників становлення корпоративної культури майбутніх фахівців» з урахуванням методологічних підходів і принципів узагальнено й презентовано чотири основні незалежні психологічні чинники, які лежать в основі корпоративної культури, а саме: психологічний клімат у колективі; контактність; мотивація та змістовне наповнення діяльності; ціннісні орієнтації.

Слід віднести до позитивних здобутків: узагальнення структури корпоративної культури майбутніх фахівців (рис. 2.1 на ст. 101), що дало змогу визначити основні параметри для аналізу корпоративної культури (табл. 2.1 на ст. 104), що в свою чергу забезпечило встановлення відповідності компонентів корпоративної культури (табл. 2.2 на ст. 105) та адекватний підбір методик дослідження (табл. 2.3 на ст. 106) для подальшої роботи над дослідженням, провести якісне та кількісне емпіричне дослідження з використанням методів математичної статистики.

Заслуговує на увагу глибокий аналіз факторних матриць, який дозволив виділити психологічні чинники розвитку корпоративної культури в майбутніх фахівців: емоційно-вольові, що характеризують належний рівень саморегуляції поведінки у корпоративному спілкуванні та діяльності; діяльнісно-поведінкові, що впливають на комфортність психологічної атмосфери в академічній групі студентів для дотримання норм корпоративної поведінки; пізнавально-сміслові, які здійснюють вплив на розуміння студентами норм та правил, визначають особливості їх прийняття та використання у спілкуванні й діяльності; мотиваційно-ціннісні, що визначають сукупність індивідуальних цінностей майбутніх фахівців та суттєво впливають на мотивацію їхньої корпоративної поведінки. Аналіз відповідності психологічних чинників розвитку корпоративної культури в майбутніх фахівців та їх чітко визначеної поетапності представлено в табл. 2.10 на ст.149, що полегшує сприймання та розуміння моделі дослідження.

У **третьому розділі** представлена «Програма з розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців», розроблена на засадах системного підходу. Подана мета, основні завдання формувального експерименту та принципи розвитку корпоративної культури в майбутніх фахівців. Основою програми зазначено психологічний тренінг «Розвиток корпоративної культури майбутніх фахівців», у якому для побудови занять застосовувалися такі основні психологічні прийоми, як: мінілекції; психогімнастика, дискусія; рольові та ділові ігри; здійснення контролю щодо набуття знань, умінь та практичних навичок.

У ході проведення експерименту акцентувалася увага на поетапному його проведенні, відповідно визначеним компонентам (аксіологічно-мотиваційному, гносеологічно-смісловому, діяльнісно-вчинковому, індивідуально-особистісному). Додатки дисертаційного дослідження містять матеріали розробленого психологічного тренінгу, що надає роботі реального практичного значення з можливостями подальшого впровадження.

Також розділ містить порівняльний аналіз показників розвитку корпоративної культури до і після формувального експерименту, що засвідчило його ефективність. Доведено дієвість розробленої програми з підвищення корпоративної культури в майбутніх фахівців закладів вищої освіти, оскільки після формувального експерименту відбулися позитивні зміни за показниками: сила корпоративної культури в майбутніх фахівців; рівень корпоративної культури в респондентів; рівень привабливості корпоративної культури закладу вищої освіти для майбутніх фахівців та оцінювання загального психологічного клімату; оцінювання психологічного клімату в закладі вищої освіти; оцінка психологічної атмосфери в колективі; рівень прояву ціннісних орієнтацій; рівень мотивації організаційної поведінки.

За результатами констатувального та формувального експериментів дисертаційного дослідження були розроблені та представлені психолого-педагогічні рекомендації з інноваційного розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців. У рекомендаціях наголошено, що інноваційний розвиток корпоративної культури майбутніх фахівців має бути спрямований на: оволодіння знаннями про психологічні особливості корпоративної культури; усвідомлення значення особистісного фактору в процесі формування корпоративної культури; осмислення власних особистісних якостей, що впливають на успішність розвитку корпоративної культури; оволодіння методами діагностики корпоративної культури; оволодіння вміннями та навичками інноваційного стилю діяльності.

Автором проаналізовані 278 джерел, серед яких 33 іноземною мовою. Результати дисертаційного дослідження пройшли апробацію та представлені у 9-

ти наукових публікаціях автора. Достовірність результатів дослідження забезпечується численними додатками, які містять як сирі дані так і обробку за методами математичної статистики.

У цілому можна констатувати, що робота є завершеною, поставлені завдання розв'язані, мета досягнута. Проте в дисертації, на нашу думку, є певні дискусійні моменти, тому вважаємо за необхідне висловити деякі зауваження та побажання:

1. У першому розділі «Теоретичні засади дослідження становлення корпоративної культури майбутніх фахівців» зазначено, що теоретико-методологічною основою дослідження обрано системний підхід, однак, на наш погляд, у роботі цей вибір є обґрунтованим недостатньо.
2. Презентована автором модель розвитку корпоративної культури фахівця (рис.2.1, ст. 101) не містить необхідних психологічних засобів розвитку, тому це не «модель розвитку», а лише «структура запропонованих етапів роботи». На наш погляд, можна було б удосконалити рисунок, щоб він відображав усі, напрацьовані автором, елементи психологічної роботи щодо розвитку корпоративної культури фахівця.
3. Четвертому завданню дослідження відповідає замалий підрозділ «Психолого-педагогічні рекомендації з інноваційного розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців», який викладено усього на 2-х сторінках. На наш погляд, робота набагато виграла б, якби містила більш конкретні практичні рекомендації щодо розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців.
4. У дисертації подекуди є стилістичні та технічні огріхи.

Однак, висловлені дискусійні питання і побажання не знижують загальну позитивну оцінку роботи, що містить нові наукові результати про психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців освітніх закладів.

Дисертація «Психологічні чинники становлення корпоративної культури майбутніх фахівців» відповідає спеціальності 053 «Психологія», вимогам

«Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету 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:**

доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри авіаційної психології  
факультету лінгвістики та соціальних комунікацій  
Національного авіаційного університету

Л. В. Помиткіна

Підпис гр. Помиткіної Л.В.

з а с в і д ч у ю

Членки секретар

Національного авіаційного університету

М. Мельник

