

**ВІДГУК**  
**офіційного опонента на дисертаційне дослідження**  
**Станіславської Марії Валеріївни**  
**«Організаційна культура як чинник вибору особистістю**  
**майбутнього місця роботи»,**  
**представленої на здобуття наукового ступеня**  
**кандидата психологічних наук за спеціальністю**  
**19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія**

Актуальність представленої наукової роботи зумовлена соціально-економічними змінами, що негативно відображаються на зайнятості працездатного населення нашої держави. Пошук роботи особистістю в сучасних умовах – досить складний процес, адже вибір майбутнього місця роботи залежить від багатьох чинників, на які доцільно зважати при здійсненні такого вибору.

Таким чином, дослідження особливостей організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи є актуальним, по-перше, з практичної точки зору, тому що використання основних положень, результатів та висновків роботи автора дозволить допомогти особистості зробити свідомий вибір місця роботи та обрати адекватну основним потребам та соціально-психологічним установкам організаційну культуру. По-друге, тема дисертації є вагомим внеском у розвиток сучасної організаційної психології, адже зазначена проблема раніше не виступала предметом спеціального дослідження.

Необхідність всебічного аналізу організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи визначили мету і завдання наукового дослідження. Методологічною основою дисертації є концепція психологічного забезпечення управління організаціями, принципи аналізу діяльності сучасних організацій: аналіз організацій як відкритих систем, ситуаційний аналіз діяльності організацій, гуманізація управління організаціями, постійний розвиток організацій тощо. При цьому достовірність отриманих результатів підтверджується тим, що дослідження кваліфіковано

виконано та коректно представлено, зокрема, було використано достатньо репрезентативну вибірку, проведено аналіз отриманих результатів, статистично оцінено експериментальні дані.

Робота має чітку структуру, матеріал викладено послідовно, логічно.

Так, у вступі обґрунтовано актуальність дослідження, показано зв'язок із науковими програмами, планами і темами, визначено об'єкт, предмет, мету та відповідні завдання дисертації, сформульовано гіпотезу, викладено методологічну та теоретичну основу, зазначено методи дослідження, показано організацію та експериментальну базу дослідження, представлено наукову новизну, теоретичну і практичну значущість, наведено дані про апробацію, перелік публікацій за темою дисертації та впровадження результатів дослідження у практику, підкреслено особистий внесок здобувача та визначено структуру та обсяг дисертації.

У першому розділі «Теоретико-методологічних основ дослідження організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи» автором розглянуто сутність таких феноменів як «культура» та «організація», вивчено історичний розвиток досліджень феномену «організаційна культура», показано відмінності між поняттями «організаційна культура», «корпоративна культура» та «соціокультура організації». Визначено зміст, основні складові та функції організаційної культури у рамках раціонально-прагматичного підходу в контексті вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи.

Окрім того, розкрито поняття вибору організаційної культури майбутнього місця роботи та особливості ситуації її вибору. Проаналізовано зміст професійної соціалізації особистості та основні її стадії. Детально вивчено формування особистістю попереднього уявлення про організаційну культуру можливого місця роботи під час знайомства з вакансією. Проаналізовано особистісні чинники, що впливають на вибір організаційної культури майбутнього місця роботи. При цьому найвагомішими чинниками визначено ступінь задоволеності основних потреб та вираженість соціально-

психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері особистості.

Класифіковано найпоширеніші у літературі типології організаційної культури. Побудовано авторську типологію організаційної культури в контексті вибору особистістю майбутнього місця роботи. У рамках запропонованої теоретичної моделі обґрунтовано основні етапи вибору особистістю майбутнього місця роботи з урахуванням типу організаційної культури.

У другому розділі «Емпіричне дослідження організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи» викладено мету, завдання, методику та організацію констатувального етапу дослідження, а також представлено результати емпіричного дослідження організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи. Зокрема, проаналізовано результати дослідження особистісних характеристик при виборі майбутнього місця роботи. Обґрунтовано показники організаційної культури майбутнього місця роботи та визначено вплив особистісних чинників на вибір особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи. Розкрито зв'язки між соціально-демографічними характеристиками та вибором показників організаційної культури майбутнього місця роботи. При цьому особлива увага зосереджена на дослідженні особливостей визначення основних типів організаційної культури майбутнього місця роботи за авторською типологією у процесі вибору майбутнього місця роботи.

Слід зазначити, що представлені у роботі етапи емпіричного дослідження виконано на високому науковому рівні. Аналіз проведено з використанням коректних комп'ютерних програм статистичної обробки, що визначило всебічну обґрунтованість отриманих результатів і подальших практичних рекомендацій. Висновки стисло підсумували результати констатувального експерименту та засвідчили досягнення мети та реалізацію поставлених завдань даного етапу дослідження.

Третій розділ «Психологічне консультування як вид психологічної допомоги особистості у виборі організаційної культури майбутнього місця

роботи» розкриває мету, завдання, організацію та особливості формувального етапу дослідження. Зокрема, з урахуванням наявних у науковій літературі підходів до психолого-організаційного консультування обґрунтовано складові компоненти моделі індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи (мотиваційний, когнітивно-смісловий, операційно-технологічний, особистісний та організаційний).

При цьому заслуговують особливої уваги визначені дисертантом напрями індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи: психологічна діагностика особистості як носія власних уявлень про організаційну культуру майбутнього місця роботи; консультаційна допомога по формуванню адекватних уявлень про поняття організаційної культури майбутнього місця роботи; психопрофілактика осіб, які мали негативний досвід роботи з неприйнятною для них організаційною культурою; моделювання свідомого образу організаційної культури майбутнього місця роботи; уточнення головних чинників, які наближають особистість до сформованого образу; дослідження власних досягнень та обмежень, аналіз можливих ускладнень та наступне переосмислення виявлених потенційних проблем.

Показано особливості процесу індивідуального психологічного консультування особистості у рамках розробленої моделі. Зокрема, значна увага зосереджена на особливостях реалізації представленої моделі консультування залежно від таких чинників: ситуації вибору роботи особистості (актуальної, актуально-конфліктної, потенційно-конфліктної та проєктивної), статі (консультування жінок та клієнтів-чоловіків) та віку. Досліджено ефективність проведеного індивідуального психологічного консультування особистості за допомогою авторської анкети, що дозволила визначити суб'єктивне задоволення клієнта від процесу консультування та взаємодії з психологом, оцінити роль психолога-консультанта у розв'язанні проблеми, з якою звернувся клієнт. Також з метою забезпечення аналізу було

здійснено оцінку психологом-консультантом результативності консультування.

В цілому, завершальний, формувальний етап дослідження підтвердив ґрунтовне вивчення предмета дослідження автором, глибокі знання та інтерес до обраної теми.

Найбільш суттєвими результатами проведеного дослідження, що виносяться на захист дисертації, та мають наукову новизну, є наступні: вперше розкрито роль організаційної культури як чинника вибору особистістю майбутнього місця роботи; розроблено типологію організаційної культури в контексті вибору особистістю майбутнього місця роботи; проаналізовано психологічні чинники вибору особистістю організаційної культури майбутнього місця роботи; розроблено модель індивідуального психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

Результати дисертаційної роботи представлено у вигляді наукових положень, сформульованих на основі досліджень у галузі організаційної психології, а також зроблених висновків. Вони всебічно представлені у виступах на різноманітних конференціях та публікаціях у фахових наукових виданнях. За її результатами опубліковано 17 публікацій, а саме: 7 статей у наукових фахових виданнях, 1 стаття – у фаховому виданні України, внесеному до міжнародної науково-метричної бази, 9 текстів тез виступів на науково-практичних конгресах, конференціях та семінарах. Це свідчить про дотримання чинних вимог МОН України щодо кількості публікацій у наукових фахових виданнях.

Оцінюючи позитивно проведене дослідження, разом з тим, слід висловити *певні зауваження і побажання*:

1. У першому розділі дисертації слід було б, на наш погляд, більше уваги приділити розмежуванню феноменологічного та раціонально-прагматичного (функціонального) підходів до вивчення організаційної культури та більш аргументовано довести значущість саме раціонально-

прагматичного підходу для проведення дослідження.

2. У першому розділі роботи організаційну культуру визначено як атрибут організації, при цьому одним з основних елементів культури виділено імідж (с. 29). На наш погляд, імідж, як і організаційна культура, це окремі атрибути організації.

3. У другому розділі дисертаційному дослідженні головну увагу зосереджено на аналізі ступеня задоволеності основних потреб та вираженості соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері особистості, як особистісних чинників, які впливають на вибір організаційної культури майбутнього місця роботи. На наш погляд, викликає інтерес та можливість доповнення роботи відображенням впливу інших особистісних чинників, таких, наприклад, як професійна спрямованість, ціннісні орієнтації особистості та ін.

4. При проведенні констатувального етапу дослідження також варто було б, на наш погляд, приділити увагу впливу на вибір організаційної культури майбутнього місця роботи таких чинників, як «попереднє місце роботи», «стаж роботи», «тип і рівень освіти» та ін.

5. У процесі викладення результатів психологічного консультування варто було б, як нам здається, більш детально розкрити процес консультування та його основні етапи.

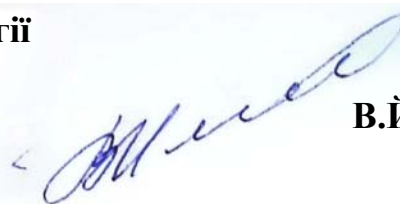
Незважаючи на висловлені зауваження і побажання, дисертаційна праця Станіславської Марії Валеріївни є оригінальним і завершеним дослідженням, яке опирається на наукові підходи і демонструє високий рівень теоретичної підготовки здобувача. Зміст автореферату та публікацій ідентичний змісту основних положень дисертації.

Усе викладене вище надає підстави для висновку про те, що дисертація Станіславської Марії Валеріївни «Організаційна культура як чинник вибору особистістю майбутнього місця роботи» відповідає всім вимогам п. 11, п. 12, п. 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету

Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, які висуваються до кандидатських дисертацій, а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

**Офіційний опонент:**

**доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри практичної психології  
Запорізького національного технічного  
університету**



**В.Й.Бочелюк**

Підпис В.Й. Бочелюка

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Вчений секретар ЗНТУ

д. т. н. професор В.В. Наушник

