

ВІДГУК

офіційного опонента

на дисертаційну роботу Остапенко Ірини Віталіївни
**„Соціально-психологічні особливості формування
рефлексивної компетентності топ-менеджерів”**,

подану на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія;
психологія соціальної роботи

Дослідження рефлексивної компетентності особистості є надзвичайно затребуваною проблематикою сьогодення, виявлення змістових характеристик цієї компетентності в контексті здійснення управлінської діяльності, є вагомим внеском психологічної науки і практики у розв’язання проблем соціально-трудова відносин в умовах системозмінних трансформацій. Сучасний менеджер – це професіонал в галузі управління процесами, його компетентність гарантує не лише адаптацію до тих чи інших ситуацій, а стає умовою їх якісного перетворення та змін, джерелом інноваційного розвитку бізнес-середовища. Водночас специфіка його компетентності розгортається у площині взаємодії суб’єктів, які зачасти мають різнополярне уявлення про специфіку професійних задач, цілей, функцій, що в кінцевому рахунку призводить до появи цілої низки як внутрішньоособистісних, так і міжособистісних конфліктів.

У зв’язку з цим дисертаційне дослідження Остапенко Ірини Віталіївни своєчасно вирішує цю нагальну соціально-психологічну проблему, умотивовано доводить, що ефективність діяльності топ-менеджерів визначає рівень сформованості рефлексивної компетентності. Саме тому, дисертантка визначає рефлексивну компетентність у якості інтегральної властивості особистості топ-менеджера, що забезпечує метарепрезентативну здатність уявляти ситуації міжособистісної взаємодії з різних точок зору, а мету своєї роботи вбачає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричній перевірці особливостей її формування.

Отже, актуальність і доцільність дослідження здобувача зумовлені гуманітарними потребами сучасного суспільства, які вимагають якісно нових теоретичних і прикладних розробок до професійної компетентності управлінця. Розроблений автором підхід забезпечує розвиненість у фахівця здатність працювати у професійній системі «людина – людина», здійснюючи суб'єкт-суб'єктну взаємодію, долати проблемні ситуації, гнучко реагувати на ситуації «нелінійного характеру», володіти навичками саморегуляції у різних ситуаціях взаємодії тощо.

Для цього дисертантка проводить достатньо розлогий теоретико-методологічний аналіз основних підходів до вивчення проблеми рефлексивної активності особистості, визначає основні концептуальні положення, представлені в соціально-психологічному, мета-когнітивному, акмеологічному та компетентнісному підходах. Дисертантка приділяє увагу вивченню місця рефлексивної компетентності в структурі професійної компетентності управлінців, робить наголос на її особливому статусі і ролі, яка, на її думку має найбільшу кількість безпосередніх змістових та функціональних зв'язків з іншими видами спеціальних компетентностей в структурі професійної компетентності управлінців.

Ретельне опрацювання першоджерел дає дисертантці змогу сформулювати власне бачення як щодо понятійного визначення «рефлексивної компетентності», так і до операціоналізації означеного феномену з метою застосування відповідних формувальних впливів на його розвиток.

Таким чином, методологічне обґрунтування концепції «рефлексивної компетентності топ-менеджерів» здійснено з позицій особистісно-діяльнісного підходу, оскільки даний феномен описується як складна інтегративна якість особистості, що опосередковує діяльність і спрямована на підвищення її ефективності. Основними структурними компонентами рефлексивної компетентності визначаються дисертанткою як: рефлексивно-

особистісні, рефлексивно-інтелектуальні, рефлексивно-кооперативні та рефлексивно-комунікативні компетенції.

Про належний рівень теоретичного опрацювання проблеми свідчить організація та методичне забезпечення емпіричної частини дослідження. Репрезентативність вибірки, адекватний підбір методів та методичних процедур вивчення феномену рефлексивної активності, коректне використання методів статистичної обробки результатів емпіричного дослідження, дають можливість Остапенко І.В. виявити особливості рефлексивної компетентності топ-менеджерів. Отримані дані дозволили стверджувати, що динаміка розвитку рефлексивності залежить від двох вагомих соціально-психологічних факторів: міри досвідченості управлінців – з одного боку, та статусної позиції управлінця в організації – з іншого.

На мій погляд, вперше в психологічних дослідженнях фіксується та маркується у даній роботі особливий статус топ-менеджера, яким є «найнятий топ-менеджер», і який, за результатами емпіричного дослідження, має відмінну від осіб зі статусом «власники», систему мотиваційних, пізнавальних, регулятивних тощо механізмів.

Цінністю роботи є й те, що у процесі емпіричного дослідження було виявлено та розроблено типологію проблемних ситуацій у міжособистісній взаємодії топ –менеджерів. Розроблена типологія ґрунтується на урахуванні двох параметрів:

- 1) параметр горизонтального/вертикального типу взаємодії між суб'єктами професійної діяльності: «топ-менеджер-підлеглий», «топ-менеджер-бізнес-партнери», «топ-менеджер-інші топ-менеджери», «власник-топ-менеджер»;
- 2) параметр власне «проблеми у взаємодії» (н-д, проблеми з прийняттям рішень, закритість до інновацій, спотворений зворотній зв'язок, порушення етики ділового спілкування тощо, всього 18 типів проблем).

Перехрестя двох базових параметрів утворює відповідний (один із чотирьох) типів проблемних ситуацій у міжособистісній взаємодії управлінців: проблеми кооперації, особистісні проблеми, когнітивні

проблеми, проблеми комунікації. Розробка даної типології поглиблює рівень сучасного змісту і специфіки комунікації в управлінській галузі.

Не менш цікавою є формувальна частина дисертаційного дослідження, яка, власне, й становить його головний предмет. Дисертантка обирає у якості головного формувального засобу для розвитку рефлексивної компетентності топ-менеджерів – соціально-психологічний тренінг. Парадигма тренінгу є суб'єктною за своїм змістом і за головними принципами розробки тренінгової програми.

Не дивлячись на достатньо широке застосування тренінгів в системі професійної підготовки управлінців у бізнес-середовищі, автору вдалось виокремити спеціальні умови та принципи, яких варто дотримуватись при їх упровадженні у широку практику. Серед них:

- 1) поетапність формування даного типу компетенцій;
- 2) необхідність створення відповідної мотивації змін у учасників тренінгу;
- 3) відображення у змісті специфіки реальних взаємодій у професійному середовищі;
- 4) узгодженість етапів тренінгу із операційною структурою рефлексивної компетентності;
- 5) використання інтегруючих технологій на заключних етапах тренінгу.

Програма тренінгу формування рефлексивної компетентності насичена достатньою кількістю методів та спеціальних технік: групова дискусія, імітаційні рольові ігри, психогімнастичні вправи, комунікативні ігри, кейс-метод, релаксаційні вправи тощо. Дисертантка відмічає ефективність застосування методу «рефлексивного квадрату» як базового методу для рефлексії отриманих навичок у учасників тренінгу.

Дотримуючись принципів формувального експерименту було сформовано дві тренінгові групи та дві контрольні групи. Загальна кількість учасників становила 42 особи. Фіксація формувального впливу тренінгу на

розвиток рефлексивної компетентності управлінців забезпечувалась відповідними діагностичними процедурами до і після тренінгу.

В цілому, використання тренінгу, як основного засобу формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів, дозволило дослідниці отримати важливі результати: а) тренінг сприяє розвитку комунікативної, кооперативної, особистісної та когнітивної рефлексії топ-менеджерів; б) відбувається трансформація та оновлення уявлень управлінців про себе; в) відбувається якісне перетворення системи міжособистісних взаємовідносин; г) здійснюється інтеграція набутого досвіду в практику реального життя.

Таким чином, запропонований і апробований тренінг формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів може слугувати ефективним засобом підвищення професіоналізму в галузі управління та якості менеджменту в організаціях.

Вивчення тексту дисертації, автореферату та публікацій автора за темою дисертації дозволяє зробити висновок, що представлена на розгляд робота має наукову новизну і практичну цінність.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження є достатньо переконливою, оскільки показано роль і місце рефлексивної компетентності в структурі управлінської діяльності топ-менеджерів, побудовано модель рефлексивної компетентності та виокремлено її структурні компоненти, розширено й поглиблено знання про особливості професійної самосвідомості управлінців вищої керівної ланки, визначено організаційні та методичні засади формування рефлексивної компетентності шляхом застосування соціально-психологічного тренінгу.

Безпосереднє практичне значення отриманих результатів полягає в обґрунтуванні того, що на матеріалі дослідження розроблено тренінгову програму формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів, розроблено практичні рекомендації щодо підвищення соціально-психологічної готовності менеджерів до управлінської діяльності, розроблено навчальні матеріали, які можуть бути впроваджені в практику

освітньої підготовки майбутніх фахівців управлінської галузі; розроблено авторську версію методики семантичного диференціалу для діагностики управлінців вищої керівної ланки і яку можна використовувати в службах персоналу підприємств та організацій.

На підставі аналізу дисертаційного тексту можна констатувати досягнення дисертантом загальної мети дослідження та повну реалізацію сформульованих у ньому завдань. Поданий у дисертації матеріал, його психологічний аналіз та інтерпретація, зроблені висновки не викликають заперечень, разом із тим необхідно зупинитися на зауваженнях і відмітити дискусійні моменти:

1. Запропоноване у дисертаційному дослідженні визначення поняття «рефлексивної компетентності топ-менеджерів» на нашу думку є дещо узагальненим і не в повній мірі розкриває специфіку рефлексивної компетентності управлінців.

2. У дисертаційній роботі на різних етапах дослідження застосовувались різні методики для виявлення особливостей рефлексивної компетентності у топ-менеджерів. Так, зокрема, на с.75 тексту дисертації обґрунтовується необхідність застосування методики В.В.Бойко для вимірювання емпатії. Зазначену методику було обрано для діагностики змін після тренінгу і, зокрема, було зауважено, що отримані результати дозволяють фіксувати зміни на когнітивному рівні. Водночас, на с.135, де наводяться результати зафіксованих змін, вказується, що за цією методикою виявлено «схожі тенденції» із попередніми методиками. Про що, в даному випадку, йдеться?

3. У третьому розділі надмірна увага приділяється аналізу методологічних засад та організаційних умов формування рефлексивної компетентності в умовах тренінгу. Зокрема, на нашу думку, опис методологічних принципів можна було б зробити коротшим.

4. В роботі дещо лаконічно описуються перспективи подальших досліджень автора з обраної теми. Бажано отримати від автора розширене бачення можливостей вивчення психологічних особливостей формування рефлексивної компетентності управлінців.

5. Враховуючи позитивні результати формувального впливу тренінгу на розвиток управлінських компетенцій рекомендуємо опублікувати розроблений автором тренінг формування рефлексивної компетентності як навчально-методичне видання.

Втім зазначені зауваження принципово не знижують якості дисертаційного дослідження, яке можна розцінювати як завершену наукову працю із можливістю практичного застосування її результатів. Логічність, обґрунтованість і послідовність висвітлення результатів свідчать про досягнення поставленої мети й успішне розв'язання поставлених завдань.

Рецензована робота добре ілюстрована таблицями і рисунками. Результати дослідження досить широко апробовані та впроваджені, вони повністю викладені у достатньо великій кількості публікацій, які за своїм науковим рівнем відповідають вимогам МОН України й опубліковані у фахових вітчизняних та зарубіжних виданнях. Зміст положень автореферату є ідентичним основним положенням дисертації, і його оформлення відповідає вимогам МОН України.

На підставі зазначеного можна стверджувати, що дисертаційна робота І.В.Остапенко є актуальним та завершеним дослідженням, в якому отримані нові науково обґрунтовані результати.

Вважаю, що дисертаційна робота «Соціально-психологічні особливості формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів» відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету

Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор – Остапенко Ірина Віталіївна - заслуговує присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент

Доцент кафедри соціальної роботи
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

доктор психологічних наук, доцент

О.В.Чуйко