

В І Д Г У К

офіційного опонента на дисертацію **Остапенко Ірини Віталіївни**

“Соціально-психологічні особливості формування

рефлексивної компетентності топ-менеджерів”,

представлену на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук за спеціальністю

19.00.05 –соціальна психологія; психологія соціальної роботи

В сучасних умовах кардинальних суспільно-політичних та економічних змін гостро постає проблема якості професійної та психологічної підготовленості вищих керівних кадрів, актуалізується питання підвищення міри їх професійної компетентності. Одним із шляхів розв’язання цих проблем є розвиток професійної свідомості й самосвідомості менеджерів та управлінців, що може розглядатися з позицій різних підходів, зокрема компетентнісного. В межах компетентнісного підходу ефективний управлінець має володіти цілим набором компетентностей – спеціальною, соціально-комунікативною, соціально-перцептивною, конфліктологічною, нормативною та ін. У цій системі компетентностей, безперечно, особливе місце посідає рефлексивна компетентність, яка виступає важливим фактором становлення та розвитку професійної самосвідомості менеджерів, забезпечує більш продуктивну діяльність завдяки усвідомленню ними проблем, що виникають у діяльності та взаємовідносинах, власних особливостей та ресурсів. Сказане стосується менеджерів різних рівнів, але напевне, найбільш значуще для діяльності управлінців найвищої ланки, від рішень яких залежать життєдіяльність організацій, підприємств, цілих галузей економіки. Водночас у наявних дослідженнях увага приділяється в основному вивченню особливостей рефлексивної компетентності майбутніх менеджерів, менеджерів нижчої та середньої ланки, в той час як особливості рефлексивної компетентності топ-менеджерів вивчені недостатньо.

Отже, дисертаційне дослідження Остапенко Ірини Віталіївни присвячене вельми актуальній проблемі – вивченню соціально-психологічних особливостей формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів.

Об'єктом дослідження виступила рефлексивна компетентність топ-менеджера. Предметом стали соціально-психологічні особливості формування рефлексивної компетентності управлінців вищої керівної ланки.

В першу чергу, слід відзначити, що дисертаційне дослідження І.В.Остапенко, представляє собою глибоку і закінчену роботу, логічно й чітко структуровану та виконану на високому рівні.

Дисертантка проявила належну наукову культуру, грамотно сформулювавши у вступі дисертації об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження. З дисертації здобувачки видно, що вона ретельно вивчила і критично проаналізувала значний обсяг досліджень і теоретичні положення інших авторів з проблеми формування рефлексивної компетентності управлінців.

Позитивної оцінки заслуговує застосування І.В.Остапенко сукупності надійних діагностичних методів, адекватних меті та завданням дослідження, підбір репрезентативної вибірки, що забезпечило надійність та вірогідність результатів дослідження. Хочеться особливо відзначити, що дисертантка ретельно обґрунтувала методичний інструментарій дослідження і творчо підійшла до його застосування. Зокрема, дисертанткою розроблена авторська методика однополюсного семантичного диференціалу, що дозволяє діагностувати уявлення управлінців про себе та інших суб'єктів міжособистісної взаємодії. З метою систематизації емпіричних даних, встановлення зв'язку між змінними в роботі використано широкий арсенал методів математичної обробки даних, зокрема кореляційний і факторний аналіз, інші методи математичної статистики, що дозволило системно і різнобічно описати досліджувані феномени. Для проведення формувальної частини дослідження були використані метод соціально-

психологічного тренінгу, рольові та сюжетні ігри, ділові ігри, метод аналізу критичних ситуацій, метод кейсів.

Не підлягає **сумніву теоретичне значення і наукова новизна дослідження**, яка полягає у поглибленні уявлень про рефлексивну компетентність як інтегральну властивість особистості; в обґрунтуванні змісту рефлексивної компетентності, котрий розкривається в комплексі рефлексивно-особистісних, рефлексивно-інтелектуальних, рефлексивно-кооперативних та рефлексивно-комунікативних компетенцій; у поглибленні знань про структуру рефлексивної компетентності, виокремленні складових цієї структури; розширенні уявлень про специфіку й умови формування рефлексивної компетентності в топ-менеджерів в процесі соціально-психологічного тренінгу.

Безперечним є **практичне значення дослідження**, яке визначається тим, що запропоновану І.В.Остапенко тренінгову програму формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів в міжособистісній взаємодії, а також методичні рекомендації може бути використано з метою вдосконалення соціально-психологічної підготовки керівних кадрів. Виявлені типи проблемних ситуацій, що характерні для професійної діяльності топ-менеджерів (проблеми кооперації, проблеми комунікації, особистісні проблеми, когнітивні проблеми) можуть використовуватися при розробці змісту тренінгових програм для управлінців. Безперечно, матеріали дисертаційного дослідження є корисними для впровадження в практику підготовки управлінців різних рівнів, а також у навчальний процес вищих навчальних закладів.

У першому розділі дисертаційної роботи розкрито теоретико-методологічні основи дослідження рефлексивної компетентності особистості, зокрема представлено аналіз сутності рефлексії, рефлексивної активності з позиції різних підходів – соціально-психологічного, метакогнітивного, акмеологічного, компетентнісного. Зазначено, що активізація рефлексивної позиції в управлінській діяльності пов'язана з орієнтацією суб'єкта на саморозвиток.

Проведений теоретико-методологічний аналіз дозволив дисертантці визначити рефлексивну компетентність як сукупність особистісних якостей, що забезпечують продуктивну рефлексію. При цьому рефлексивна компетентність розглядається як метакомпетентність, яка не тільки має системні й функціональні зв'язки з іншими видами компетентностей, але й у деяких випадках виступає опосередковуючою ланкою, поєднуючи окремі види компетентностей.

У другому розділі «Рефлексивна активність та професійна самосвідомість як основа рефлексивної компетентності в міжособистісній взаємодії топ-менеджерів» описано програму й методи дослідження, загальний дослідницький план та критерії формування вибірки, подано результати емпіричного дослідження.

Дисертантка ретельно дослідила і грамотно охарактеризувала особливості рефлексивної компетентності топ-менеджерів та її складових. Виявлено взаємозв'язок між мірою вираженості рефлексивності, рівнем розвитку здатності до самоконтролю та досвідом і статусом топ-менеджерів.

Вивчено уявлення топ-менеджерів про «ідеального топ-менеджера». За допомогою факторного аналізу визначено структуру цих уявлень, що використовувалось на подальших етапах дослідження для фіксації змін в уявленнях учасників про себе та інших суб'єктів міжособистісної взаємодії.

Корисними стали вивчення та типологізація авторкою проблем, які виникають в міжособистісній взаємодії топ-менеджерів. Самі ці базові проблеми було покладено в основу розробки вправ, ігор та кейсів для окремих модулів тренінгової програми, спрямованої на розвиток рефлексивної компетентності топ-менеджерів.

Результати емпіричного дослідження дозволили дисертантці стверджувати про необхідність спеціальної роботи з метою формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів.

В третьому розділі дисертації «Соціально-психологічні особливості формування рефлексивної компетентності управлінців вищої керівної ланки в

умовах тренінгу» ретельно обґрунтовано методологічні принципи, умови та методи формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів, запропоновано модель формування рефлексивної компетентності особистості. Заслугує позитивної оцінки розроблена авторкою програма тренінгу для топ-менеджерів, основою якої став метод соціально-психологічного тренінгу.

В результаті формувального експерименту відзначено позитивні зміни в уявленнях учасників тренінгових груп про себе та інших суб'єктів міжособистісної взаємодії, зокрема скорочення семантичної відстані між «Я-реальним» та «Я-ідеальним», корегування уявлень топ-менеджерів про колег та бізнес-партнерів, зниження показників реактивної та особистісної тривоги, зростання рівня емпатії та самоконтролю. Значна позитивна динаміка щодо емпіричних показників рефлексивної компетентності учасників тренінгу дозволяє стверджувати, що розроблена дисертанткою програма мала значний ефект.

На основі теоретичного аналізу та узагальнення отриманого емпіричного матеріалу І.В. Остапенко робить висновки, які свідчать про досягнення мети й виконання завдань дослідження. Висновки достатньо повні, обґрунтовані,

Підсумовуючи вищесказане, вважаю, що дисертаційна робота Остапенко Ірини Віталіївни є цікавим, завершеним дослідженням, виконаним на належному рівні, професійно відповідним, являє собою вагомий внесок у теорію й практику психологічної науки та є гідним доробком наукових знань з соціальної психології.

Позитивно оцінюючи наукове та практичне значення результатів дисертаційного дослідження І.В. Остапенко, вважаємо за доцільне висловити окремі зауваження та пропозиції:

1. В теоретико-методологічних параграфах дещо фрагментарно висвітлюються підходи вітчизняних психологів до вивчення рефлексивної компетентності.
2. Варто було б перенести в основну частину роботи деяку частину інформації, що міститься в додатках та висвітлює результати

емпіричного дослідження, й надати їй більш детальну інтерпретацію.

3. Потребує вдосконалення процедура контролю ефективності тренінгової програми, яка складає основу формувальної частини дисертаційного дослідження. Бажано було б додати до неї відтерміновану діагностику для перевірки стійкості ефектів тренінгу.
4. Авторська програма тренінгу розроблена із дотриманням модульного принципу. Однак, незважаючи на детальний опис програми, дисертантом не конкретизовані можливості автономного використання окремих модулів у практичній діяльності психолога.

Висловлені зауваження не знижують обґрунтованої вище позитивної оцінки дисертаційного дослідження, яке є завершеною науковою працею, має наукову новизну, теоретичне значення й практичну цінність. Автореферат дисертації та публікації дисертантки повністю відповідають змістові дисертаційної роботи.

Отже, все вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертація Остапенко Ірини Віталіївни «Соціально-психологічні особливості формування рефлексивної компетентності топ-менеджерів» відповідає вимогам п. 11 і 12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», а її авторка заслуговує на присвоєння наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент,
старший науковий співробітник
лабораторії психології
особистості ім. Чамати
Інституту психології
імені Г.С.Костюка НАПН України,
кандидат психологічних наук

Т.М.Яблонська