

Голові спеціалізованої вченої ради ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»,
(вулиця Січових Стрільців, 52А, м. Київ, 04053)
доктору психологічних наук, професору
Валентині Візіторівні БАЛАХТАР

ВІДГУК
офіційного опонента
доктора психологічних наук, провідного наукового
співробітника лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
Терещенко Кіри Володимирівни
на дисертаційне дослідження
Клєсман Ольги Валеріївни
«Психологічні чинники залученості персоналу
до роботи в ІТ-компанії»,
поданого на здобуття наукового ступеня
доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні
та поведінкові науки»
за спеціальністю 053 «Психологія»

Актуальність обраної дисертанткою теми не викликає сумніву, оскільки підвищення ефективності діяльності сучасних ІТ-компаній безпосередньо пов'язане з рівнем залученості працівників, їхнім психологічним станом, відчуттям безпеки та професійною самореалізацією. В умовах воєнного стану, гібридних форматів праці та високої динамічності ІТ-галузі саме психологічні чинники стають ключовими для збереження мотивації, продуктивності та командної згуртованості. У дисертації узагальнено наукові підходи до розуміння залученості персоналу до роботи та обґрунтовано систему її психологічних чинників у контексті функціонування ІТ-команд.

Об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження визначені чітко й послідовно, що дозволило спланувати та реалізувати дисертаційну роботу на високому науковому рівні, забезпечивши надійність і вірогідність отриманих результатів. Спираючись на глибокий аналіз наукових джерел, дисертантка розкриває основні наукові положення дослідження, які

логічно переходять у авторську модель психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії та програму підвищення залученості персоналу, спрямовану на розвиток професійної самоефективності, зміцнення психологічної безпеки та формування сприятливого командного середовища, що підтверджено результатами формувального експерименту.

Заслуговує на увагу системний підхід до побудови першого розділу, в якому послідовно розкрито ключові аспекти дослідження. На основі ґрунтовного аналізу теоретичних підходів до розуміння залученості до роботи та її психологічних чинників визначено основні наукові школи й окреслено ключові конструкти, релевантні для організаційного контексту. У межах розділу також представлено детальний аналіз особливостей професійного функціонування та організаційного середовища ІТ-компаній, що дозволило виявити специфіку діяльності фахівців галузі, структуру командної взаємодії та вимоги до гнучкості, креативності й психологічної стійкості працівників. Важливим результатом цього розділу є обґрунтування авторської моделі психологічних чинників залученості персоналу до роботи, яка інтегрує положення різних наукових підходів і враховує специфіку сучасного ІТ-контексту. У моделі виокремлено чинники трьох рівнів: особистісного, міжособистісного та організаційного.

Другий розділ дисертації присвячено опису організації, методичного забезпечення та результатів емпіричного дослідження досліджуваного феномену. У ньому детально представлено методологічні засади роботи та характеристику вибірки, що охоплює працівників українських ІТ-компаній різних профілів і посадових рівнів, із використанням валідизованих психодіагностичних інструментів. Розділ містить результати аналізу рівнів залученості персоналу до роботи та її компонентів – енергійності, відданості й заглибленості. На основі кластерного аналізу виокремлено три типи працівників – кризову, нейтральну та ресурсну групи, які різняться за рівнем залученості та психологічними чинниками.

Дисперсійний аналіз підтвердив наявність відмінностей у показниках залученості залежно від соціально-професійних характеристик респондентів. Важливим результатом розділу є емпірична перевірка теоретичної моделі психологічних чинників залученості персоналу до роботи у сфері інформаційних технологій, проведена за допомогою кореляційного та регресійного аналізу, що засвідчила провідну роль психологічної безпеки робочого середовища і професійної самоефективності у формуванні залученості до роботи.

Отримані результати засвідчили наукову обґрунтованість і практичну значущість запропонованої теоретичної моделі, що створило підґрунтя для розроблення формувальної програми, представленої у третьому розділі, в якому дисертантка докладно описує методологічні засади, зміст і результати реалізації авторської програми, спрямованої на розвиток професійної самоефективності, зміцнення психологічної безпеки професійного середовища, підвищення рівня командної підтримки та організаційного розвитку. Чітко визначені цілі, структура та послідовність тренінгових модулів забезпечили ефективну реалізацію програми в умовах дистанційної й гібридної роботи ІТ-команд.

Результати формувального експерименту підтвердили статистично значущі позитивні зміни за всіма ключовими показниками: зросли рівні залученості до роботи, професійної самоефективності, психологічної безпеки та організаційної зрілості.

Практична цінність дослідження полягає у можливості використання розробленої програми не лише в ІТ-компаніях, але й у креативних, освітніх чи корпоративних організаціях, діяльність яких передбачає командну взаємодію, гнучкі формати роботи й високий рівень психологічного навантаження.

Наукова новизна полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричній перевірці авторської моделі психологічних чинників залученості персоналу до роботи, у межах якої виокремлено особистісний, командний та організаційний рівні, що зумовлюють формування

залученості до роботи, вираженої через енергійність, відданість і заглибленість.

Особливу наукову цінність має адаптація шкали «Психологічна безпека» для української вибірки ІТ-фахівців, що значно розширює інструментарій організаційної психології. Оригінальність дослідження також полягає у розробленні та апробації авторської програми підвищення залученості персоналу, ефективність якої доведено на індивідуальному, командному та організаційному рівнях.

Основні результати дисертаційного дослідження відображено у 22 наукових публікаціях, серед яких 7 статей (серед них 5 одноосібних та 2 у співавторстві) у фахових виданнях, включених до переліку МОН України, а також 15 публікацій у матеріалах всеукраїнських та міжнародних наукових конференцій, що підтверджує належну апробацію отриманих результатів та їх практичну значущість.

Висновки дисертації засвідчують повну реалізацію поставлених завдань, досягнення визначеної мети та вагомий особистий внесок авторки у розвиток організаційної психології в Україні.

Водночас варто висловити кілька зауважень і побажань:

1. У першому розділі дисертації використано широкий спектр теоретичних підходів до вивчення феномену залученості до роботи та її психологічних чинників. Водночас доцільно було б чіткіше окреслити взаємозв'язки між цими підходами в межах авторської моделі, що дозволило б підкреслити її теоретичну узгодженість і логіку побудови.

2. У другому розділі представлено ґрунтовну характеристику вибірки та опис соціально-демографічних показників, однак доцільно було б детальніше розкрити параметри професійного досвіду й посадового рівня учасників. Це надало б змогу глибше інтерпретувати отримані результати та виявити особливості залученості до роботи працівників різних категорій.

3. У третьому розділі, де описано програму підвищення залученості персоналу до роботи, окремі тренінгові модулі подано доволі

стисло. Доцільно було б розширити опис змісту занять і прикладів вправ, що дало б можливість повніше відтворити логіку реалізації програми та її зв'язок із досліджуваними психологічними показниками.

4. У загальних висновках дисертації чітко відображено основні результати проведеного дослідження. Разом з тим доцільно було б більш розгорнуто окреслити перспективи подальших наукових розвідок, зокрема щодо застосування отриманих результатів у суміжних галузях або в інших професійних спільнотах поза ІТ-сферою.

Вказані зауваження й побажання не знижують загальної позитивної оцінки дисертації О.В.Клесман. Дисертаційне дослідження О.В.Клесман є завершеною науковою працею, яка має наукову новизну, теоретичне значення, практичну цінність.

Отже, усе вищесказане дає підстави стверджувати, що дисертація Клесман Ольги Валеріївни «Психологічні чинники залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії» відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами) та вимогам Постанови КМУ №44 від 12.01.2022 р «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», і може бути рекомендовано до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія».

Доктор психологічних наук, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України



Терещенко К.В.