

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

ВІДГУК

**офіційного опонента доктора психологічних наук, професора,
професора кафедри психології Мелітопольського державного
педагогічного університету імені Богдана Хмельницького**

Завацького Вадима Юрійовича

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 проблематики виконаної роботи.
Дисертаційна робота Клєсман О. В. присвячена надзвичайно актуальній для сучасної психологічної науки проблемі, а саме, вивченню психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-сфері. У сучасних умовах цифровізації економіки, розвитку дистанційних і гібридних форматів праці та трансформації трудових відносин в умовах тривалого воєнного стану країни питання забезпечення залученості персоналу до роботи набуває стратегічного значення для підвищення ефективності діяльності організацій. Практична спрямованість теми й орієнтація на реальний контекст галузі інформаційних технологій забезпечують її вагомий внесок у сучасні міждисциплінарні дослідження психології праці.

Імпонує глибоке теоретичне обґрунтування проблеми, а також емпіричні результати, отримані завдяки використанню різних методів статистичного аналізу, які дозволили виявити суттєві закономірності у структурі залученості до роботи.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. У першому розділі дисертації здійснено всебічний теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення феномену залученості до роботи. Узагальнено сучасні уявлення про її сутність, структуру та психологічні чинники, що зумовлюють її розвиток у професійному середовищі. Визначено основні складові цього феномену як прояву позитивного, активного стану особистості в контексті трудової діяльності. Уточнено понятійно-категоріальний апарат і виділено чинники, які мають провідне значення для підтримання залученості персоналу, зокрема в умовах цифровізації праці та високої динамічності сучасних організацій. Визначено специфіку професійного середовища ІТ-сфери, яке відзначається високою інтенсивністю, постійними змінами та вимогами до автономності й саморегуляції працівників. На основі теоретичного синтезу обґрунтовано авторське бачення залученості до роботи як інтегративного феномену, що поєднує індивідуальний, командний і організаційний рівні прояву.

У другому розділі дисертації представлено емпіричне дослідження, спрямоване на перевірку авторської моделі психологічних чинників залученості персоналу до роботи. Адаптовано інструментарій для оцінки ключових змінних, зокрема шкалу «Психологічна безпека», що продемонструвала високу надійність і валідність у вибірці українських працівників ІТ-сфери. За результатами кореляційного, регресійного та кластерного аналізів виявлено взаємозв'язки між показниками залученості до роботи, психологічної безпеки професійного середовища, самоефективності, залученості в кар'єру, організаційного розвитку та ресурсного забезпечення. Отримані емпіричні дані підтвердили концептуальні положення дослідження й дали змогу виокремити три групи працівників із різним рівнем залученості в роботу, що розрізняються за сукупністю психосоціальних показників.

У третьому розділі розроблено, обґрунтовано та апробовано психологічну програму підвищення залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії, побудовану на багаторівневій моделі психологічних чинників. Програма охоплює індивідуальний, командний і організаційний рівні впливу та включає тренінгові, консультативні, фасилітативні й організаційно-психологічні інтервенції. Її реалізація дозволила підвищити рівень залученості працівників, професійної самоефективності, психологічної безпеки в команді й сприйняття організаційного клімату в експериментальній групі, що підтверджено статистично значущими змінами. Практична частина дисертації вирізняється продуманою структурою, гнучкістю програми та її потенціалом до масштабування в інших професійних середовищах, де актуальними є питання командної роботи, підтримки мотивації та психологічного добробуту персоналу.

Узагальнюючи, можна зазначити, що всі наукові положення, висновки та рекомендації дисертації є логічно обґрунтованими, теоретично й емпірично підтвердженими, методологічно виваженими та узгодженими між собою. Отримані результати відзначаються внутрішньою цілісністю, науковою новизною та високим рівнем практичної значущості для організаційної психології.

Оцінка змісту дисертації та її завершеності у цілому. Дисертація О.В. Клесман є цілісною та самостійно виконаною науковою роботою. Її зміст послідовно розкриває всі аспекти заявленої теми, від теоретичного аналізу психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії до розроблення й апробації практичної програми її підвищення. У роботі чітко простежується логічна послідовність викладу матеріалу, взаємозв'язок теоретичних, емпіричних і прикладних компонентів дослідження. Особливо варто відзначити глибоке опрацювання наукової літератури, що свідчить про високий рівень професійної підготовки здобувачки, її обізнаність із актуальними тенденціями розвитку організаційної психології та вміння інтегрувати провідні наукові підходи у

власну дослідницьку концепцію. Робота має логічно вибудовану структуру, методологічну завершеність і демонструє високий рівень наукової самостійності.

Значення отриманих дослідницьких результатів для науки і практики організаційної психології. Наукова цінність дисертації полягає у поглибленні розуміння психологічних механізмів залученості персоналу до роботи, конкретизації її структурних компонентів та визначенні ролі психологічної безпеки, професійної самоефективності й організаційного розвитку як ключових чинників цього феномену. Запропонована авторська модель психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-сфері розширює теоретико-методологічну базу організаційної психології та створює підґрунтя для подальших досліджень у цій галузі.

Практична значущість отриманих результатів полягає у розробленні науково обґрунтованої програми розвитку залученості персоналу, що може бути інтегрована в управлінську практику сучасних організацій. Запропоновані підходи сприяють формуванню психологічно безпечного робочого середовища, удосконаленню комунікативних і фасилітативних компетентностей керівників, підвищенню ефективності командної взаємодії та рівня організаційної зрілості. Розроблений методичний комплекс і результати його апробації засвідчують потенціал програми до впровадження у практику сучасних організацій, що підсилює прикладну значущість дослідження для розвитку організаційної психології та психології праці.

Відсутність порушень академічної доброчесності. Представлена дисертаційна робота є оригінальною та самостійною працею О. В. Клесман. Жодних порушень академічної доброчесності (плагіату, фабрикації, фальсифікації) не виявлено.

Повнота висвітлення основних наукових результатів у публікаціях. Основні теоретичні положення, результати емпіричного дослідження та практичні напрацювання дисертаційної роботи всебічно

висвітлено у наукових публікаціях здобувачки. Їх зміст відображає логіку проведеного дослідження, послідовність етапів наукового пошуку та підтверджує системність і результативність наукової діяльності авторки.

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації.
Проведене дисертаційне дослідження й отримані в ньому результати в цілому заслуговують на позитивну оцінку, водночас вважаємо за доцільне вказати на дискусійні положення, зауваження й побажання до змісту дисертації О. В. Клесман.

1. У першому розділі дисертації ґрунтовно розкрито психологічні чинники залученості персоналу до роботи в ІТ-компаніях із урахуванням особливостей професійного середовища цієї сфери. Водночас доцільно було б глибше проаналізувати специфіку функціонування ІТ-команд в умовах кризового сьогодення, зокрема, воєнного контексту, економічної нестабільності та високого рівня невизначеності, які суттєво впливають на динаміку психологічних чинників залученості.

2. У другому розділі наведено детальний аналіз соціально-демографічних характеристик вибірки, проте доречним було б розглянути можливі комбінації цих змінних (наприклад, взаємозв'язки між статтю та віком, статтю та стажем роботи), що дало б змогу виявити додаткові закономірності у рівнях залученості персоналу до роботи.

3. З огляду на узагальнені результати дослідження, слушною видається систематизація психологічних чинників залученості персоналу за рівнем їх впливу. Така структурована класифікація дозволила б чіткіше простежити, які чинники мають провідне, а які – опосередковане значення у формуванні залученості.

4. У третьому розділі переконливо доведено провідну роль психологічної безпеки та професійної самоєфективності у формуванні залученості до роботи. Разом із тим потребує розширення пояснення механізмів їх взаємодії, зокрема, як почуття психологічної безпеки сприяє підвищенню самоєфективності працівників або як упевненість у власних

силах підсилює відчуття безпеки у команді. Такий аналіз поглибив би розуміння внутрішніх психологічних процесів, що зумовлюють залученість до роботи.

Зазначені зауваження не зменшують наукової значущості проведеного дослідження, а окреслюють напрями його подальшого розвитку.

Загальний висновок. Дисертаційне дослідження Клесман Ольги Валеріївни «Психологічні чинники залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії» виконано на належному науковому рівні, за змістом і рівнем 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, професор,
професор кафедри психології
Мелітопольського державного
педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького



В.Ю. Завацький

Підпис В.Ю. Завацького засвідчую.
Начальник відділу кадрів
МДПУ імені Богдана Хмельницького




Н.С. Мажара