

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

РЕЦЕНЗІЯ

**кандидата психологічних наук, доцента кафедри освіти дорослих
та цифрових технологій ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
Москальової Алли Степанівни
на дисертаційне дослідження Клесман Ольги Валеріївни «Психологічні
чинники залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії»,
подане на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні
та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія»**

Ступінь актуальності обраної теми. Актуальність дисертаційного дослідження Клесман Ольги Валеріївни є безперечною, адже у складних умовах сьогодення непередбачуваних і часто хаотичних змін залученість персоналу до роботи в ІТ-компанії набуває непересічного значення для успішного розв'язання життєвих і професійних проблем. Своєчасність такого дослідження поміж іншого зумовлена недостатньою кількістю наукових досліджень, що присвячені вищезазначеній проблематиці у контексті діяльності персоналу українських ІТ-компаній.

Найбільш істотні наукові результати, що містяться в дисертації. Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у здійсненні комплексного теоретико-емпіричного аналізу та обґрунтуванні моделі психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії, яка інтегрує провідні сучасні підходи в організаційній психології.

У дослідженні поєднано ключові теоретичні засади: трактування залученості до роботи як психологічного стану за В. Шауфелі; концепцію залученості в роботу У. Кана; модель робочих вимог і ресурсів (Е. Демеруті, А. Беккер); підхід до професійної самоефективності А. Бандури та положення психології організаційного розвитку (Л. Карамушка, О. Бондарчук,

О. Креденцер та ін.). Методологічну основу моделі доповнено раціогуманістичним підходом Г. Балла, який забезпечує інтеграцію раціональних і гуманістичних вимірів у розумінні феномену залученості до роботи.

Вперше на основі синтезу зазначених концепцій створено авторську модель психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії, що враховує специфіку професійного середовища та виклики сучасних умов, зокрема періоду воєнного стану.

Адаптовано шкалу “Психологічна безпека” для української вибірки працівників ІТ-сфери та емпірично підтверджено її психометричну надійність і конвергентну валідність. Виявлено, що саме психологічна безпека в команді виступає провідним чинником формування залученості до роботи в контексті українських ІТ-компаній.

На основі результатів теоретичного й емпіричного етапів дослідження розроблено та апробовано програму підвищення залученості персоналу до роботи, яка продемонструвала ефективність у формувальному експерименті. Реалізація програми сприяла зростанню рівня залученості працівників, розвитку професійної самоефективності, зміцненню психологічної безпеки та підвищенню показників організаційного розвитку.

Отримані результати розширюють наукові уявлення про структуру й психологічні детермінанти залученості до роботи в умовах українського ІТ-контексту.

Робота Ольги Валеріївни Клесман справила позитивне враження. Авторкою опрацьовано достатню кількість наукових джерел із визначеної проблеми, як зарубіжних, так і українських авторів. У дослідженні розроблено модель психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії, обґрунтовано та застосовано комплекс методів, адекватних меті та завданням дослідження. Це дозволило виявити ключові психологічні чинники залученості персоналу до роботи та на цій основі створити й експериментально перевірити ефективну програму її підвищення. Результати формувального експерименту переконливо засвідчили дієвість розробленої програми, що сприяла зростанню

рівня залученості працівників, розвитку їхньої професійної самоефективності та підвищенню показників організаційного розвитку.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків, рекомендацій, які захищаються. У поданій на рецензування роботі чітко визначені об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження, ґрунтовно охарактеризована теоретична та емпірична база дослідження, сукупність теоретичних, емпіричних та статистичних методів дослідження, що були спрямовані на розв'язання поставлених завдань.

У першому розділі дисертації представлені результати вивчення основних наукових підходів до вивчення феномена залученості до роботи, аналіз концепцій, що розкривають природу цього психологічного явища, а також визначення ключових змінних, релевантних для організаційного контексту сучасної ІТ-сфери; теоретично обґрунтовано методологічні засади вивчення психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії з урахуванням специфіки їх професійної діяльності. На основі інтеграції сучасних теоретичних підходів було розроблено концептуальну модель психологічних чинників залученості персоналу до роботи, яка враховує специфіку професійного середовища ІТ-компаній і лягла в основу подальшого емпіричного дослідження.

У другому розділі представлено результати констатувального етапу емпіричного дослідження, спрямованого на перевірку та уточнення концептуальної моделі психологічних чинників залученості персоналу до роботи в умовах сучасного ІТ-середовища. Залученість до роботи розглядається як багатофакторне явище, зумовлене взаємодією індивідуальних, міжособистісних і організаційних чинників, серед яких ключовими, відповідно до моделі, є: психологічна безпека, професійна самоефективність, ресурсне забезпечення (внутрішнє та зовнішнє), залученість у кар'єру, організаційний розвиток.

Третій розділ висвітлює мету, завдання, умови реалізації та результати формувального експерименту, спрямованого на підвищення залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії. Наведено програму формування й результати її впровадження, що свідчать про її ефективність стосовно підвищення

залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії. Її актуальність підтверджується отриманими даними, що відображають багатофакторну природу залученості та потребу у комплексних управлінсько-психологічних рішеннях та механізмах.

Повнота викладення результатів в опублікованих працях. Кількість і обсяг опублікованих праць відповідають встановленим вимогам та демонструють належну апробацію ключових положень наукового дослідження. Зміст д відображено у 22 наукових працях за темою дисертації, у тому числі 7 наукових статей опубліковано у фахових наукових виданнях України, 5 з них – одноосібні, 2 статті – у співавторстві; 15 публікацій у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій і семінарів.

Відсутність порушень академічної доброчесності. Результати перевірки рукопису дисертаційного дослідження О. В. Клесман за допомогою автоматизованої системи «StrikePlagiarism» свідчать про відсутність у тексті її дисертації академічного плагіату.

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 дисертації слушно підкреслюється роль психологічної безпеки, організаційного розвитку та професійної самоефективності як чинників залученості персоналу в ІТ-сфері. Разом з тим, беручи до уваги специфіку діяльності ІТ-команд, що ґрунтується на гнучких формах командної взаємодії, доцільно було б приділити більше уваги аналізу таких показників, як командна згуртованість, якість взаємодії та ефективність спільного ухвалення рішень, які можуть безпосередньо впливати на рівень залученості працівників.

2. У роботі послідовно обґрунтовано систему психологічних чинників залученості до роботи. Водночас перспективним видається подальше розширення дослідження в напрямі аналізу психологічного благополуччя як чинника резильєнтності та адаптивності персоналу в умовах воєнних викликів і кризової нестабільності, що може доповнити теоретичну модель залученості новими ресурсними аспектами.

Вказані зауваження й побажання в цілому не впливають на загальну позитивну оцінку проведеного наукового дослідження.

Висновок. У цілому, дисертаційне дослідження Клесман Ольги Валеріївни «Психологічні чинники залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії» виконано на належному науковому рівні, характеризується науковою новизною, теоретичним і практичним значенням, 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» (зі змінами), і може бути рекомендовано до захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія.

Рецензент

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри освіти дорослих та цифрових
технологій ННІМП ДЗВО

«Університет менеджменту освіти»



Алла МОСКАЛЬОВА

