

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

ВІДГУК

**офіційного опонента кандидата психологічних наук,
професора, директора ННІП ВНЗ «Університет
економіки та права «КРОК»
Сингаївської Ірини Валентинівни
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. Дисертаційне дослідження присвячене важливій і сучасній проблемі – вивченню психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-сфері. Актуальність теми зумовлена потребою організацій підвищувати ефективність управління людськими ресурсами в умовах цифрової трансформації. Додаткове значення мають інтенсивний розвиток технологій, крос-культурна взаємодія та глобалізаційні процеси.

Практичну значущість роботи визначає її спрямованість на застосування науково обґрунтованих підходів до підвищення залученості персоналу в ІТ-компанії та створення дієвих психологічних інструментів її підтримки. Особливої уваги заслуговує практична частина дослідження, у межах якої впроваджено та апробовано програму розвитку залученості, орієнтовану на індивідуальний, командний і організаційний рівні впливу. Результати програми підтверджують можливість ефективного використання психологічних інтервенцій у практиці сучасних компаній для зміцнення командної взаємодії,

розвитку лідерського потенціалу та підвищення ефективності роботи організації в цілому.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Дисертаційна робота відзначається високим рівнем логічної послідовності, аргументованості та відповідності між метою, завданнями й отриманими результатами. Зміст дослідження чітко структурований і відображає системний підхід до аналізу психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії.

У теоретичній частині дослідження проаналізовано сучасні підходи до розуміння феномену залученості, уточнено його змістові характеристики та понятійно-категоріальний апарат. Визначено ключові чинники, що впливають на залученість у контексті специфіки ІТ-сфери: інтенсивності праці, динамічності процесів, гнучкості командних структур і потреби у підтримці психологічних ресурсів працівників. На основі узагальнення наукових джерел сформовано авторську модель психологічних чинників залученості до роботи.

У емпіричній частині здійснено перевірку запропонованої моделі з використанням адаптованого діагностичного інструментарію. Особливу цінність становить адаптація шкали «Психологічна безпека» для українського ІТ-контексту, що підтвердила свою надійність і валідність. Результати дослідження засвідчили статистично значущі зв'язки між показниками залученості, професійної самоєфективності, психологічної безпеки в команді та організаційного розвитку. Виявлені профілі працівників із різним рівнем залученості відображають реальні тенденції у функціонуванні сучасних ІТ-команд і підкреслюють прикладну цінність отриманих результатів.

Практичний блок дослідження представлений авторською програмою підвищення залученості персоналу, побудованою на багаторівневій моделі психологічних чинників. Програма поєднує навчально-тренінгові, фасилітативні, консультативні та організаційно-психологічні форми роботи, забезпечуючи комплексний вплив на всіх рівнях функціонування організації. Ефективність програми підтверджено результатами формувального

експерименту, які демонструють позитивну динаміку ключових показників залученості працівників, самоефективності та психологічної безпеки професійного середовища.

Загалом положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, є логічно послідовними, теоретично обґрунтованими та емпірично підтвердженими. Вони свідчать про завершеність дослідження, методологічну виваженість його результатів і практичну значущість для розвитку організаційної психології.

Оцінка змісту дисертації та її завершеності у цілому. Дисертація О. В. Клесман є логічно структурованою, цілісною та завершеною науковою працею. Її зміст відображає комплексний підхід до дослідження психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії. Глибина опрацювання теоретичних джерел, у тому числі сучасних англomовних публікацій, поєднується з критичним аналізом підходів і власними узагальненнями авторки. Структура роботи є послідовною та внутрішньо узгодженою: від теоретичного обґрунтування феномену залученості до роботи до розроблення й апробації психологічної програми її підвищення. Отримані результати логічно впливають із мети й завдань дослідження, що свідчить про його завершеність, наукову зрілість і практичну спрямованість.

Значення отриманих дослідницьких результатів для науки і практики організаційної психології. Результати дисертаційного дослідження мають як наукову, так і практичну цінність для розвитку організаційної психології. Створено цілісну модель психологічних чинників залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії, що поєднує різні рівні впливу. На її основі розроблено та апробовано адаптивну психологічну програму підвищення залученості, яка інтегрує тренінгові, фасилітаційні, консультативні й організаційно-психологічні компоненти. Використання адаптованих і валідних методик дозволяє ефективно діагностувати ключові показники залученості та пов'язані з нею психологічні чинники. Запропонована модель і програма можуть бути застосовані в управлінській практиці для розвитку командної взаємодії, утримання фахівців і

формування сприятливого психологічного середовища, а також адаптовані до інших професійних сфер з урахуванням їхньої організаційної специфіки.

Повнота висвітлення основних наукових результатів у публікаціях.

Основні наукові результати дисертації висвітлено повною мірою у 22 публікаціях, серед яких 7 статей у наукових фахових виданнях України (5 одноосібних і 2 у співавторстві), а також 15 статей у збірниках матеріалів наукових конференцій. Така публікаційна активність свідчить про системну апробацію здобутих результатів, їх наукову новизну та внесок авторки у розвиток сучасної організаційної психології.

Відсутність порушень академічної доброчесності. Дисертаційна робота О. В. Клесман виконана самостійно, що підтверджується високим рівнем оригінальності та глибиною опрацювання матеріалу. Ознак порушень академічної доброчесності (плагіату, фабрикації, фальсифікації) у представленій роботі не виявлено.

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації. Дисертація О. В. Клесман є ґрунтовною науковою роботою, окремі положення якої можуть стати предметом подальшої дискусії, не знижуючи загальної наукової цінності дослідження.

1. У першому розділі дисертації доцільно було б детальніше розглянути фінансову складову як окремий чинник залученості до роботи, оскільки цей аспект, хоча й згаданий серед ресурсних параметрів, не представлений у структурі авторської моделі. Варто врахувати рівень фінансової винагороди як об'єктивний зовнішній чинник у подальших дослідженнях.

2. У другому розділі наведено порівняння рівня залученості між представниками різних професійних ролей, однак доцільно було б доповнити аналіз урахуванням індивідуально-психологічних характеристик працівників, що дало б змогу глибше інтерпретувати виявлені відмінності.

3. У третьому розділі доцільним видається розширення часових меж формувального експерименту з метою простеження динаміки змін рівня

залученості персоналу після психологічних інтервенцій у довготривалій перспективі, що дозволило б оцінити стійкість отриманих результатів.

4. Перспективним напрямом подальших наукових пошуків є удосконалення програми підвищення залученості персоналу з акцентом на розвиток лідерського потенціалу, зокрема комунікативних і емоційно-регуляторних компетентностей керівників, що сприятиме ефективній командній взаємодії та формуванню сприятливого організаційного клімату.

Вказані зауваження не применшують цінності виконаного дослідження, а лише відкривають нові горизонти для подальших наукових пошуків.

Загальний висновок. Дисертаційне дослідження Клесман О. В. на тему «Психологічні чинники залученості персоналу до роботи в ІТ-компанії» виконано на належному науковому рівні, за змістом і формою 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», а результати дослідження та рівень його виконання дають підстави вважати, що авторка Ольга Валеріївна Клесман заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії (PhD) за спеціальністю 053 «Психологія».

Офіційний опонент –

кандидат психологічних наук,

професор, директор ННП

ВНЗ «Університет економіки та права

«КРОК»

Г. В. Суг

Ірина Ситгайвська

Підпис *Ситгайвської*

Директор департаменту кадрів

Університет економіки та права «Крок»

Олександр ПАЛАНЮК

12.11.2020 р.

