

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Матвєєва Вілена Набільєвича

**«Соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія;
психологія соціальної роботи**

Висока насиченість професійного життя особистості різноманітними конфліктами, своєрідність кожного з них, у поєднанні з невмінням адекватно сприймати та інтерпретувати конфлікти, використовувати непродуктивні форми реагування на конфлікт – все це породжує її конфліктогенність, сприяє розвитку різних психосоматичних станів, неадекватних психологічних захистів і стереотипів поведінки, знижує працездатність та впливає на ефективність професійної діяльності. За цих умов психологічні знання про правила і особливості безконфліктного спілкування і поведінки фахівців-менеджерів допомагають не тільки будувати конструктивні міжособистісні стосунки в професійному середовищі, а й застосовувати уміння реконструювати конфлікт, перетворювати його на знаряддя конструктивного управління та впливу.

Тому, проведення дослідження, присвяченого визначенню соціально-психологічних особливостей формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму є нагальною потребою сьогодення, а акцент на вивченні рівнів сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів, виявлення умов, за яких вони стають спроможними використовувати позитивний потенціал конфліктів для усунення дисгармоній при особистісному зростанні, без сумніву, є доцільним і науково обґрунтованим.

Таким чином, дисертаційне дослідження Матвєєва Вілена Набільєвича на тему «Соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» має суспільний та науковий інтерес й виявляється цілком доцільною науковою працею у галузі соціальної психології.

Обґрунтованість наукових положень, висновків, рекомендацій, викладених у дисертації Матвєєва В.Н. підтверджується логікою застосування принципових положень дослідження, які знайшли своє відтворення у меті, завданнях, аналізі наукової літератури та визначенні його методології.

Для досягнення мети дослідження Матвєєвим В.Н. були поставлені та вирішені такі завдання: проведено теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму в науковому просторі; визначено компетенції та компоненти конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму; виявлено показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму; розкрито соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, а також розроблено та апробовано соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму та проведено оцінку її ефективності.

У першому розділі роботи *«Теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму»* автор використав значний теоретичний доробок у галузі соціальної психології, психології конфлікту та конфліктології, що дозволило йому здійснити глибокий теоретико-методологічний аналіз досліджуваної проблеми. Дисертант у достатнього широкому діапазоні проаналізував зарубіжні та вітчизняні наукові підходи до проблеми конфлікту, причин його виникнення, особливостей протікання та

наслідків; з'ясував особливості вибору стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.

Дисертантом констатовано, що у парадигмі компетентнісного підходу конфліктологічна компетентність майбутнього фахівця-менеджера розглядається як готовність та здатність до професійної взаємодії в конфліктогенному середовищі, та є наслідком освоєння ним системи ключових компетенцій в процесі професійної підготовки.

Автор наголошує, що професіоналізм менеджера визначається володінням розвинутою конфліктологічною компетентністю, його здатністю здійснювати управлінську діяльність з планування, організації, мотивації, контролю, координації, ефективного використання ресурсів, за допомогою провідних теорій управління, основних положень теорії поведінкового лідерства та ситуативної концепції лідерства; здатністю здійснювати комунікацію, працювати відповідно до рольової функції, посади та особливостей мікроклімату і зовнішнього середовища організації.

Дисертантом визначено компетенції та компоненти конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в структурі їх професіоналізму. Показано, що ці компетенції мають інтегративний характер і поділяються на: компетенції інтеграції, саморозвитку та саморегуляції, соціальної взаємодії; комунікативні компетенції; компетенції пізнавальної діяльності, освоєння засобів та способів конфліктологічної діяльності, а також інформаційно-технологічні компетенції. Наголошено, що зазначені компетенції характеризують такі компоненти конфліктологічної компетентності, як пізнавально-гностичний (володіння знаннями про причини виникнення конфліктів, закономірності та етапи їх розвитку і перебігу); діяльнісно-рефлексивний (досвід прояву конфліктологічної компетентності у стандартних і нестандартних ситуаціях соціальної взаємодії, як необхідних дій, та їх аналіз); нормативно-аксіологічний (дотримання корпоративних етичних норм поведінки та відносин, а також ставлення до змісту конфліктологічної компетентності, об'єкта її застосування та до себе, як

суб'єкта її реалізації); регулятивно-конструктивний (емоційно-вольова регуляція процесу і результату прояву конфліктологічної компетентності). Дослідником з'ясовано особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності за їх рівнями (високим, середнім, низьким, дуже низьким) та типами конфліктостійкості (усвідомленим, конформним, прагматичним, критичним) майбутніх менеджерів.

На схвальну оцінку заслуговує розкриття автором сучасних підходів до формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі професіоналізму цих фахівців, спрямованих на розвиток здатності розуміння специфіки протиріч і формування конструктивного ставлення до конфліктів; володіння навичками безконфліктного спілкування у складних ситуаціях професійної взаємодії; вміння оцінювати і пояснювати проблемні ситуації, що виникають у професійній взаємодії; наявності навичок управління конфліктними явищами; вміння передбачати можливі наслідки конфліктів та конструктивно регулювати протиріччя, що виникають, а також наявності навичок усунення негативних наслідків конфліктів.

Дисертант підкреслює, що питання формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів, а також вдосконалення кадрової стратегії управління конфліктами, вимагають використання системного підходу у знаходженні ефективних управлінських, організаційно-методичних та соціально-психологічних рішень.

Оцінюючи викладений у теоретичному розділі матеріал зазначимо, що обґрунтування висунутих положень було здійснено з належною доказовістю та послідовністю. Цьому сприяє чітка структурованість дисертації загалом та її окремих розділів, зокрема.

Відрізняється добре визначеною логікою емпірична частина дослідження, викладена у другому розділі роботи *«Емпіричне визначення соціально-психологічних особливостей конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму»*. Емпіричне дослідження було проведене Матвєєвим В.Н. за допомогою комплексу

методик із використанням сучасних прийомів кількісного та якісного аналізу даних.

Дослідником розкрито результати самоаналізу досліджуваними особливостей конфліктологічної компетентності та прогнозованого стилю управління; проаналізовано особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності досліджуваних за її рівнями та їх конфліктостійкістю; визначено показники та критерії сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів; виокремлено соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Для оцінки рівня сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в освітньому просторі закладу вищої освіти Матвєєвим В.Н. було визначено такі показники: усвідомлення рівня сформованості власної конфліктологічної компетентності; відсутність конфліктофобії; теоретичні знання та практичні вміння щодо вибору стратегій поведінки у конфліктній ситуації; володіння технологіями переведення конфлікту в конструктивне русло; усвідомлення ролі та місця конфліктологічної компетентності в структурі професіоналізму; прагнення до оволодіння технологіями вирішення конфліктних ситуацій та мінімізації їх деструктивних наслідків.

Сформованість конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в процесі навчання у закладі вищої освіти визначено за мотиваційно-ціннісним, інтелектуально-пізнавальним та процесуальним критеріями.

Значну цінність представляє третій розділ дисертації *«Соціально-психологічні засади формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму»*, де йдеться про розробку соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, що складалася з цільового, змістовного, технологічного, результативного, моніторингового блоків та була побудована на принципах комплексності,

об'єктивності, системності, варіативності, інноваційності, активності особистості, діяльнісного опосередкування.

Впровадження автором психокорекційної програми передбачало аналіз і синтез інформації щодо проблемно-конфліктних ситуацій; виявлення подібності й розходження у позиціях конфліктуючих сторін; створення ефективної моделі безконфліктної поведінки; налагодження прозорої комунікації між учасниками програми, а також забезпечення зворотного зв'язку з залученням наступальних та захисних форм спілкування, заохоченням конструктивних дій конфліктуючих тощо.

Ефективність розробленої Матвеевим В.Н. соціально-психологічної програми переконливо доведена за всіма компонентами конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів, що підтверджено зниженням семантичного індексу негативного сприйняття конфліктів та індексу емоційних перешкод у встановленні контактів, зростанням конфліктологічної креативності, адекватності прояву емоцій, конфліктостійкості, рефлексивності, толерантності. За результатами програмних заходів виявлено позитивні зсуви за обраними стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях, з орієнтацією на компроміс та співробітництво, при зростанні дружелюбності, наполегливості та індексу емоційної ефективності спілкування.

Взагалі, можна констатувати, що структура дисертації відрізняється логікою викладення матеріалу та послідовністю. Теоретична обґрунтованість, використання багаточисельних наукових джерел зі 172 найменувань (з них 45 – іноземними мовами), та різноманітних методів дослідження зумовили наукову новизну отриманих результатів, теоретичну й практичну його значущість.

Достовірність одержаних результатів підтверджується методологією та теоретичною обґрунтованістю вихідних положень дослідження. Реалізація мети й завдань дослідження здійснювалася шляхом комплексного використання загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Достовірність розроблених у дисертації наукових положень, висновків і

пропозицій зумовлена також й вдалим розв'язанням автором цілої низки теоретичних завдань, що сприяло реалізації поставленої мети дослідження.

Одержані автором наукові результати мають достатньо аргументований характер і відрізняються достовірністю. Це підтверджується повнотою аналізу значної кількості спеціальної літератури, обґрунтованістю вихідних теоретико-методологічних положень, використанням надійних і валідних діагностичних методик, репрезентативністю вибірки випробуваних і коректним застосуванням методів математичної статистики, що забезпечило надійність й вірогідність отриманих результатів дослідження. Робота не містить академічного плагіату, фабрикації та фальсифікації.

Наукова новизна, теоретичне та практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що в комплексі вони вирішують актуальне наукове завдання щодо визначення соціально-психологічних особливостей формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму.

Запропонована програма може бути рекомендована для впровадження в роботу психологічних служб різнотипних закладів освіти, консультативних центрів, центрів розвитку підприємництва та реалізації бізнес-ідей, діяльність яких спрямована на підвищення конфліктологічної компетентності фахівців-управлінців, зокрема соціальних менеджерів.

Робота написана на високому науково-методичному рівні, вона узагальнює багатий теоретичний та практичний матеріал. Стиль дисертації відповідає вимогам науковості, логічності, послідовності. Достатньо широка джерельна база дослідження, аналіз великої кількості підходів свідчать про наукову ерудицію та компетентність дисертанта.

Основні положення та результати дисертаційної роботи відображені у 18 публікаціях автора, з яких 7 статей у наукових фахових виданнях із психології (з них 5 статей – у наукометричних виданнях), 11 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

У цілому представлена до захисту дисертаційна робота є завершеним, достатньо обґрунтованим дослідженням, яке виконане на високому теоретико-методологічному рівні. Водночас, вважаємо за потрібне зробити деякі зауваження та пропозиції.

1. У визначенні конфліктологічної компетентності різняться поняття «конфліктологічна компетентність особистості» та «конфліктологічна компетентність фахівця». Проте, з тексту дисертації залишається не зрозумілим, чи розводив автор ці поняття у своєму дослідженні. На нашу думку, врахування цієї специфіки сприяло б більшій диференціації заходів формувального впливу та підвищило б їх ефективність.

2. На нашу думку, робота могла бути більш змістовною, якщо б здобувач врахував у ході дослідження такі важливі психологічні якості майбутніх менеджерів, як рівень їх загального, емоційного та соціального інтелекту, як структурних складових у виокремлених компонентах конфліктологічної компетентності, зокрема у регулятивно-конструктивному.

3. Запропонована автором соціально-психологічна програма формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, без сумніву, заслуговує на схвальну оцінку, але з тексту дисертації залишається незрозумілим, як саме у розробленій програмі поєднуються, наприклад, механізми адаптації, самоакцептації тощо.

4. Вважаємо, що при викладенні матеріалу автор інколи переобтяжує окремі речення завеликими синтаксичними конструкціями, що погіршує сприйняття наукового тексту.

Висловлені зауваження та пропозиції носять в основному рекомендаційний характер. Вони не знижують загальної високої оцінки наукової роботи, яка є цілісним, закінченим дослідженням достатньо важливої та актуальної проблеми соціальної психології.

Автореферат Матвєєва В.Н. відповідає основному змісту дисертації. Наведені в авторефераті наукові положення, висновки й рекомендації розкриті та обґрунтовані в тексті дисертації.

Отже, дисертація Матвєєва Вілена Набільєвича на тему «Соціально-психологічні особливості формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» виконана на високому теоретико-методологічному рівні, є самостійним, логічним, завершеним дослідженням, яке відповідає вимогам п.п. 9, 11, 12, 13 «Порядку присудження наукових ступенів» із змінами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 року та вимогам МОН України, які висуваються до підготовки кандидатської дисертації, а її автор Матвєєв Вілен Набільєвич заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент:

**кандидат психологічних наук,
начальник відділу психологічної підготовки
управління психологічної підтримки персоналу
Головного управління психологічної підтримки
персоналу Збройних Сил України**

І.В. Немінський

Підпис Немінського І.В. засвідчую

Начальник загального відділу Головного управління психологічної підтримки персоналу Збройних Сил України

полковник



Олександр БАБКОВ