

ВІДГУК

офіційного опонента

на дисертацію Матвєєва Вілена Набільєвича

**на тему «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**

На етапі глобальних соціально-економічних змін, коли професійне життя кожного працівника постійно ускладнюється, зростає необхідність вивчення соціально-психологічних аспектів перебігу конфліктів, що пов'язано як із їх значною кількістю, так і з небезпекою деструктивних наслідків. За цих умов суттєво підвищується роль конфліктологічної компетентності управлінців, адже від умінь сучасного фахівця-менеджера використовувати досягнення конфліктології в своїй професійній діяльності з метою попередження, врегулювання та конструктивного вирішення будь-яких конфліктних ситуацій залежить успішність його професійної діяльності та рівень професіоналізму загалом. Особливо важливим у зазначеному контексті вбачається необхідність формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів на етапі їх професійного навчання у закладах вищої освіти. З цих позицій обрану автором тему дисертаційного дослідження слід вважати своєчасною та актуальною як у прикладному, так і в науковому аспектах.

Актуальність дисертаційної роботи підтверджується також й тим, що проведене дослідження виконано в межах комплексних науково-дослідних тем кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля «Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі», «Соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу

особистості засобами інноваційних психотехнологій в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства», а напрацювання автора знайшли широке впровадження в навчально-методичному процесі закладів вищої освіти різних регіонів України, які готують фахівців зазначеного профілю, а також в роботі громадських організацій, діяльність яких зосереджена на розвитку підприємництва та реалізації бізнес-ідей.

У своїй науковій роботі автором повною мірою обґрунтовано актуальність проблеми дослідження та висвітлено ступінь її розробки, чітко визначені його об'єкт і предмет. Робота Матвєєва В.Н. відзначається вагомою науковою новизною, теоретичною й практичною цінністю як для соціальної психології, так і для споріднених із нею галузей психології, конфліктології, педагогіки та інших наук.

Науковою новизною отриманих Матвєєвим В.Н. результатів можна вважати визначення компетенцій (інтеграції, саморозвитку та саморегуляції, соціальної взаємодії, пізнавальної діяльності, освоєння засобів і способів конфліктологічної діяльності; комунікативні та інформаційно-технологічні компетенції) та компонентів (пізнавально-гностичного, діяльнісно-рефлексивного, регулятивно-конструктивного, нормативно-аксіологічного) конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, а також виявлення особливостей функціонування компонентів конфліктологічної компетентності за їх рівнями (високим, середнім, низьким, дуже низьким) та типами конфліктостійкості (усвідомленим, конформним, прагматичним, критичним) майбутніх менеджерів.

Вагомості науковій новизні роботи додає виокремлення показників та критеріїв сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів (мотиваційно-ціннісного, інтелектуально-аналітичного, процесуально-динамічного) у структурі їх професіоналізму; розкриття соціально-психологічних чинників (когнітивних, комунікативних, операційних, поведінкових) формування конфліктологічної компетентності

майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, а також розробка соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму та доведення її ефективності.

Робота Матвєєва В.Н. містить науково виважене формулювання мети, яка відповідає високому рівню вимог до кандидатських дисертацій, та постановки завдань дослідження, вирішенню яких присвячено три розділи дисертації з органічно пов'язаним між собою та змістовним теоретичним і практико-аналітичним матеріалом, який має безумовний практичний інтерес.

У *першому розділі* «Теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» професійну конфліктологічну підготовку майбутніх менеджерів розглянуто дисертантом у парадигмі компетентнісного підходу; проведено соціально-психологічний аналіз структури професіоналізму менеджерів та розкрито сучасні підходи до формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі професіоналізму цих фахівців.

Автор переконливо доводить, що конфліктологічна компетентність являє собою сукупність професійних характеристик (дій) фахівця-менеджера (діагностичних, аналітичних, прогностичних та ін.), які дозволяють конструктивно керувати конфліктами, та комплекс значущих, з точки зору ефективної управлінської діяльності, якостей фахівця, а також систему його ціннісних переконань, поглядів, позицій, оцінок в сфері соціальної взаємодії. Дисертантом підкреслено, що цей конструкт розглядається як здатність та готовність здійснювати професійну діяльність з профілактики конфлікту, мінімізувати деструктивні форми реального конфлікту та перевести їх у конструктивне русло, виступати медіатором у вирішенні конфлікту, та є наслідком освоєння майбутніми фахівцями-менеджерами системи відповідних ключових компетенцій в процесі їх професійної підготовки.

Методологічною основою визначення компонентів (пізнавально-гностичного, діяльнісно-рефлексивного, регулятивно-конструктивного, нормативно-аксіологічного) конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму слугували положення ситуативного, особистісно-компетентнісного, процесуально-динамічного, системно-орієнтованого та інших підходів, з позиції яких ці компоненти визначають ставлення майбутнього фахівця-менеджера до себе як до особистості, суб'єкта конфліктологічної діяльності; ставлення до професійного середовища та суб'єктів професійної взаємодії; ставлення до конфліктологічної діяльності у всіх її формах та проявах, а також рівень регуляції емоційної сфери та самоконтролю в процесі професійної взаємодії.

Автор слушно підкреслює, що комплекс компетенцій конфліктологічної компетентності засвоюється у процесі багаторівневої професійної підготовки майбутніх менеджерів у різних видах діяльності (навчальній, науковій, практичній та ін.) та реалізується у вигляді відповідних дій управління конфліктами.

Дисертантом розкрито структуру професіоналізму менеджерів у соціально-психологічному вимірі, що включає знання (теорія управління, бізнес-процеси), вміння (планування, лідерство, комунікація, вирішення конфліктів), особистісні якості (відповідальність, мотивація, емоційний інтелект, етичність, орієнтація на результат), компетенції (стратегічне мислення, управління), а також досвід та індивідуальний стиль діяльності.

Відповідно до окреслених завдань та отриманих у теоретичному розділі висновків, у *другому розділі* дисертаційної роботи «Емпіричне визначення соціально-психологічних особливостей конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму» Матвєєвим В.Н. розкрито результати самоаналізу досліджуваними особливостей конфліктологічної компетентності та прогнозованого стилю управління; проаналізовано особливості функціонування компонентів конфліктологічної компетентності досліджуваних за її рівнями та їх конфліктостійкістю.

Крім того, дисертантом виявлено критерії та показники сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму: мотиваційно-ціннісний, інтелектуально-аналітичний та процесуально-динамічний. Показано, що мотиваційно-ціннісний критерій виявляє спрямованість на систему професійних цінностей. Його показниками є: усвідомлення соціальної значущості професії; готовність до оволодіння конфліктологічними знаннями, вміннями та навичками; усвідомлення морально-етичних норм поведінки в умовах конфлікту та важливості дотримання норм професійної етики; осмислення цінності професійного самовдосконалення. Інтелектуально-аналітичний критерій, як зазначає дослідник, включає систему конфліктологічних знань, що визначають специфіку діяльності в умовах конфлікту. Його показниками є: прагнення до оволодіння системою знань, що мають конфліктологічну спрямованість та сприяють ефективним діям у конфліктогенному середовищі; наявність спеціальних знань у галузі конфліктології, психології та соціології конфлікту, етики; наявність навичок прогнозування та розвитку конфліктних ситуацій. У свою чергу, процесуально-динамічний критерій, на думку автора, передбачає наявність професійних знань, умінь і навичок, що дозволять ефективно та якісно виконувати посадові обов'язки в умовах конфлікту. Його показниками є: комунікативні вміння та навички; вміння моделювати ситуації конструктивного вирішення конфліктної ситуації; передбачати дії опонентів; наявність ефективних технологій конфліктної протидії; аналіз власної поведінки у конфлікті; усвідомлення та урахування особистісних, вікових і психологічних особливостей та емоційних станів опонентів, їх повага.

Матвєєвим В.Н. виокремлено соціально-психологічні чинники формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів в структурі їх професіоналізму: когнітивні, що пов'язані зі спробами респондентів усвідомити причини конфліктів, з процесами інтерпретації ними повідомлень і поведінки; комунікативні, що пов'язані з різними соціально-психологічними процесами, які відбуваються під час конфлікту, а

найбільш значущими з цієї групи чинників визначено соціальні експектації та здібності у спілкуванні; операційні, що включають індивідуальні особливості та вміння майбутніх менеджерів, які виявляють себе в конфлікті; найбільш значущими серед них є соціальний розвиток, толерантність, рефлексія; поведінкові, що відображають реальні поведінкові прояви в ситуації конфлікту, а найбільш значущим чинником у цій групі є показник відтворення моделей поведінки в конфлікті. Встановлено, що провідними чинниками формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів є операційні та поведінкові, зокрема такі, як соціальний розвиток, толерантність, рефлексія, стратегії поведінки в конфлікті.

Дисертанту вдалося підібрати адекватний завданням роботи, достатньо інформативний та надійний інструментарій констатувальних студій. Результати коректно проведеної психодіагностичної процедури, учасниками якої стали 247 респондентів, якісна математична й статистична обробка результатів дослідження, безперечно, підтвердили вірогідність та надійність отриманих даних.

Зазначене дає підставу дійти висновку, що емпіричні студії переконливо доводять правомірність постановки наступного завдання роботи Матвеева В.Н. щодо розробки соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму та оцінки її ефективності, яке автор вирішує в *третьому розділі* дисертації «Соціально-психологічні засади формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму».

Дисертант, завдяки всебічному аналізу процедури, змісту, форм і методів проведення формувальних студій, зміг визначити оптимальний комплекс засобів формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму, який складається з ігрових, тренінгових, інформаційних, діалогових, інтерактивних, аналітико-рефлексивних технологій, найбільш ефективними серед яких виявилися рольові, ділові,

творчі ігри, кейс-метод, дебати, дискусії, покази презентацій з їх подальшим обговоренням, брейнстормінг, психологічні консультаційні шерінги та ін.

Вирішенню поставлених автором завдань слугували також міні-лекції; бесіди; робота в парах та мікрогрупах; тренінгові вправи, спрямовані на формування визначених компонентів конфліктологічної компетентності та вміння конструктивного спілкування і взаємодії; індивідуальне психологічне консультування; зворотний зв'язок та ін.

Задіяні дисертантом науково коректні формувальні заходи, детальний опис їх організації та умов проведення, якісний та кількісний аналіз їх результатів дозволяє погодитися з висновком, що отримані дані формувального етапу дослідження підтверджують ефективність розробленої соціально-психологічної програми, її спроможність підвищувати рівень конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів та їх конфліктостійкості у структурі їх професіоналізму.

Матеріали дисертаційної роботи отримали належне висвітлення 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.

Автором окреслені й перспективи подальшого дослідження, які пов'язані, зокрема, з вивченням можливостей використання соціально-психологічної програми формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів, з урахуванням різновиду та специфіки освітніх програм, за якими вони навчаються, а також з визначенням гендерного аспекту системного соціально-психологічного забезпечення успішності процесу формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців-менеджерів, з залученням ресурсного підходу для отримання тривалого ефекту при його впровадженні.

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

розкриті та обґрунтовані в тексті дисертації. Робота не містить академічного плагіату, фабрикації та фальсифікації.

У цілому, вивчення дисертаційної роботи та автореферату дозволяє зробити висновок про високий ступінь обґрунтованості наукових положень, викладених висновків й рекомендацій і надає підстави вважати рецензовану роботу актуальним, самостійним, завершеним дослідженням, у якому отримані нові науково обґрунтовані результати. Однак, необхідно висловити й деякі зауваження та побажання.

1. При теоретико-методологічному аналізі проблеми дослідження автору доцільно було б звернутися до з'ясування специфіки інтраперсональних конфліктів, які можуть виникати на різних етапах професійної підготовки майбутніх фахівців-менеджерів, та впливати на їх професійну ідентифікацію і процес розвитку професіоналізму загалом.

2. Автор слушно зазначає, що мотиви, які лежать в основі вибору професії, неоднорідні за походженням, характером зв'язків з образом професії і це впливає на успішність процесу розвитку професіоналізму майбутніх фахівців-менеджерів. Проте, у цьому контексті правомірним було б виокремлення та диференціація дисертантом груп мотивів, які виражають потребу у тому, що становить основний зміст професії, її образ; мотивів, пов'язаних з особливостями самосвідомості, що характеризують самовираження особистості в умовах взаємодії з професією, виражають її раніше сформовані потреби, актуалізовані при взаємодії з професією тощо.

3. Дисертантом запропоновано дієву соціально-психологічну програму формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму. Програму було апробовано у режимі безпосередньої участі досліджуваних. На нашу думку, слушним було б адаптування розробленої соціально-психологічної програми для дистанційного застосування, що розширило б потенціал її використання для майбутніх фахівців-менеджерів.

4. Розроблена автором соціально-психологічна програма формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів у структурі їх професіоналізму цілком віддзеркалює результат, який передбачає застосування активних соціально-психологічних форм і методів роботи емоційно-оцінної, рефлексивно-дискурсивної й інтеракційно-ситуативної спрямованості. Однак автор не вказує із застосуванням яких саме соціально-психологічних механізмів досягається програмний результат.

Зазначені зауваження не знижують цінності кандидатської дисертаційної роботи, яке є завершеним, цілісним та самостійним науковим дослідженням.

Отже, все вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертація виконана відповідно 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 Матвеев Вілен Набільєвич заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент:

доктор психологічних наук, професор,
ректор Мелітопольського державного
педагогічного університету імені
Богдана Хмельницького МОН України



Наталя ФАЛЬКО

Підпис Наталі ФАЛЬКО засвідчую

Начальник відділу кадрів



Наталя МАЖАРА