

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію **Катерини Олегівни Кушніренко**
«Психологічні особливості професіографії діяльності спеціалістів банківської
сфери», подану до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата
психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – «Організаційна психологія;
економічна психологія»

Сучасний світ професій надзвичайно великий: в ньому нараховується близько 20 тисяч професій і 40 тисяч спеціальностей. Саме тому, у якості передмови до висвітлення обов'язкових аспектів опанованої роботи та однієї з її загальних оцінок, хотілося б відзначити, що дисертація Катерини Олегівни торкається однієї з найбільш не розроблених тем сучасної вітчизняної психології – розробки професіограми і психограми спеціалістів банківської сфери, які безпосередньо працюють з фізичними особами.

Переконливим свідченням актуальності досліджуваної теми є низка наступних обставин.

По-перше, слід зазначити, що історія розвитку банківської справи має багато прикладів розорення банків, які володіли значними фінансовими ресурсами. І визначальним фактором їхніх падінь був людський фактор, банківські працівники. Тому можна стверджувати, що якщо в банку не має ефективно діючого персоналу, то він не зможе залучати фінансові кошти, отримувати необхідну інформацію, тобто не зможе процвітати.

По-друге, - фінансові та інформаційні ресурси надають лише тимчасову конкурентну перевагу. Тому в умовах конкуренції головну увагу треба звертати саме на працівників, на їх психологічні особливості і професійний рівень, створювати найкращі умови для їх роботи. А це, у підсумку, і забезпечуватиме успішну діяльність банківської структури в цілому.

По-третє, нагадаємо, що стереотип типового банківського працівника з недавнього минулого представлявся нам як добре, але консервативно одягнений чоловік, спокійний, з середньою освітою, який умів зрозуміло

говорити. Зазвичай такий працівник приходив у банк після університету, сподіваючись пропрацювати в ньому все життя і вийти на пенсію, дослужившись до рівня керівника. На сьогоднішній день цей стереотип вже не відповідає дійсності. Робота банківського клерка все менш пов'язується з «перекладанням» паперів й все більше орієнтується на продаж банківських послуг

Оскільки в умовах сьогодення змінився тип банківської праці, ми маємо право говорити і про зміни типології необхідного персоналу. Не секрет, що зараз цінуються не ті працівники, які «в принципі» можуть добре працювати, а ті, які «не вміють» працювати погано!

Не треба бути провидцем, щоб зрозуміти, - сучасний клієнт обере саме той банк, який запропонує висококваліфіковане, гармонійне і швидке клієнт орієнтоване обслуговування.

Дивно, але аналіз вітчизняних літературних джерел під цим кутом зору показує фактично повну відсутність досліджень, де б вирішувались наступні питання:

- Визначення основних вимог, що висуваються до суб'єкта банківської діяльності.
- Визначення детермінант, від яких залежить ефективність професійної діяльності спеціалістів банківської сфери.
- Визначення методів та принципів, якими повинні керуватися та за якими повинні працювати менеджери по персоналу при підборі, атестації та підвищенні кваліфікації працівників банківської справи.

Тому нам дуже приємно відмітити вже на самому початку рецензування роботи, що дисертанткою як раз і здійснена спроба дати відповідь саме на вищезазначені питання.

Викладені вище міркування можна з повною упевненістю розглядати на користь актуальності обраної Катериною Олегівною теми.

В опанованому дисертаційному дослідженні послідовно реалізується системно-комплексний підхід, який дозволив авторці:

- 1) охопити всі основні аспекти проблеми професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери на трьох рівнях: теоретичному, емпіричному, практично-прикладному;
- 2) розглянути психологічну сутність та специфіку професійної діяльності спеціалістів банківської сфери, які безпосередньо працюють з фізичними особами;
- 3) застосувати широкий арсенал різноманітних теоретичних і емпіричних дослідницьких методів, провести масштабний цикл емпіричних досліджень.

Усе це в підсумку забезпечило висунення, обґрунтування, перевірку низки важливих наукових положень і практичних рекомендацій.

Керуючись усталеною логікою дисертаційного дослідження Катерина Олегівна присвятила перший розділ роботи теоретико-методологічному аналізу проблеми професіографії в сучасній науковій літературі. Розгляд значного масиву робіт стосовно принципів та алгоритму складання системної професіографії дозволив дисертантки сформулювати важливі констатації і проблемні питання, які лягли в основу подальшого авторського дослідження.

На *теоретичному рівні* спеціальності 19.00.10 - «Організаційна психологія; економічна психологія» найбільш суттєвими здобутками Катерини Олегівни, на нашу думку, є:

- 1) втілення у сучасну наукову думку позиції її наукового керівника М.С. Корольчука стосовно визначення професіографії, як технології вивчення умов і особливостей професійної діяльності, і вимог, які висуваються професією до особистісних якостей, психологічних здібностей та психофізіологічних можливостей працівника;
- 2) доведення тези про те, що системний підхід до вивчення професійної діяльності повинен передбачати здійснення трьох основних напрямів аналізу: особистісно-мотиваційний аналіз професіонала, компонентно-цільовий аналіз діяльності і окремих дій та структурно-функціональний аналіз.

Здійснивши аналіз психологічних особливостей професійної діяльності працівників банківської сфери та їх розподіл на різноманітні групи завдяки

методичним прийомам вивчення їх діяльності, Катерина Олегівна визначила, що професійні завдання, які вони виконують, безпосередньо відображаються саме на психологічних особливостях діяльності.

Виходячи з аналізу умов і особливостей професійної діяльності, та з метою комплексного дослідження авторкою було запропоновано емпіричну модель дослідження, що включала організацію, психодіагностичний інструментарій, методи теоретико-методологічного, емпіричного та математико-статистичного аналізу отриманих результатів.

Серед найбільш вагомих результатів *емпіричного дослідження*, здійсненого авторкою опанованої роботи, слід відзначити наступні моменти:

1) Дослідження професійно важливих якостей, що здійснювалося за допомогою кореляційного і факторного аналізу. За інформативною вагою авторкою було виокремлено п'ять компонентів професійно важливих якостей: соціально-комунікативний; емоційно-вольовий; індивідуально-психологічний; мотиваційний та типологічний.

2) Під час дослідження рівня розвитку професійно важливих якостей виявлено загальну закономірність, яка полягала у наступному: група працівників з високим та середнім рівнем ефективності професійної діяльності має істотно вищі позитивні результати, практично, за усіма компонентами професійно важливих якостей, про що свідчить високий рівень показників соціально-комунікативної, емоційно-вольової, індивідуально-психологічної, мотиваційної і типологічної сфер обстежуваних.

Водночас, у групі загальної вибірки спостерігалися достовірно знижені результати показників за рівнем соціально-комунікативної, емоційно-вольової та мотиваційної сфер. Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів цих груп засвідчив наявність статистично-значущих відмінностей, що і дало змогу авторці зробити висновок про те, що у практичній діяльності треба перш за все орієнтуватися на критерії відповідності професійно важливих якостей кандидата на роботу вимогам даної професії.

Отримані у ході дослідження дані стали підґрунтям для висновків і **рекомендацій практичного спрямування**, націлених на підвищення ефективності професійної діяльності працівників банківської сфери.

Певну цінність представляє авторський, достатньо нетрадиційний для фахівців догматичної наукової думки підхід щодо розробки концептуальної моделі психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери, яка включає: зовнішні та внутрішні чинники, теоретико-методологічне підґрунтя дослідження, методи професіографії, основні типи професіографії, схему професіографії та вимоги до професійно важливих якостей спеціаліста.

Актуальність зазначених та деяких інших висновків і рекомендацій практичного спрямування стає зрозумілою, якщо взяти до уваги, що в банківських установах на сьогодні практично відсутні психологічні служби, фахівці яких могли б давати адекватну оцінку психологічним якостям працівників і, особливо тим, які безпосередньо працюють з фізичними особами.

Усе вищезазначене дозволяє аргументовано оцінити дисертаційну роботу Катерини Олегівни Кушніренко як завершене капітальне дослідження, результатом якого є успішне вирішення важливої наукової задачі, що має яскраво виражений прикладний характер у сфері економічної діяльності.

Констатуємо дотримання вимог ДАК МОН України щодо повноти висвітлення основних положень, висновків, рекомендацій роботи в 17 опублікованих працях і, зокрема, 8 публікаціях у наукових фахових виданнях з психологічних наук.

Дисертація відповідає спеціальності 19.00.10 – «Організаційна психологія; економічна психологія», її зміст адекватно представлений у авторефераті.

Оформлення дисертації та автореферату, в цілому, відповідає встановленим МОН України вимогам.

Основні положення, що носять дискусійний характер, потребують додаткової аргументації, зауваження та побажання:

1. В цілому, відмічаючи чітку структурованість загалом дисертації, а також її окремих параграфів, все ж таки вважаємо, що робота тільки б виграла, якби Катерина Олегівна у першому (теоретичному) розділі дисертації більш чітко окреслила коло проблемних питань, які на сьогодні (в межах заявленої авторкою теми) ще існують у психологічній науці та навела власне бачення шляхів їх вирішення.

2. У гіпотезі роботи зазначається припущення про те, що ефективність професійної діяльності спеціалістів банківської сфери залежить від умов і особливостей професії та відповідності професійно важливих якостей працівників вимогам професії до особистості. Але, оскільки взагалі ефективність будь-якої праці залежить від якостей працівників, які її виконують, бажано було припустити *які саме* професійно важливі якості спеціалістів банківської сфери найбільше впливатимуть на ефективність їх діяльності.

3. Можливо, бажання авторки якомога повніше презентувати результати проведеної емпіричної частини роботи завадило їй більш чітко визначити у вступі (стор. 8) та 2-му розділі дослідження (стор. 72) використані нею методи та психодіагностичні методики дослідження. Ми не будемо суворо судити Катерину Олегівну, а лише вважатимемо прикрою помилкою наступні невідповідності:

а) у вступі визначено: методика «Дослідження рівня суб'єктивного контролю» (**В. Бодров**); у 2-му розділі визначено: «...Рівень суб'єктивного контролю визначали за методикою розробленою **Є. Бажиним та іншими на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера**» (*виділено опонентом*);

б) у вступі визначено: «Спрямованість особистості» (**А. Крилов, С. Манічев**); у 2-му розділі визначено: «Спрямованість особистості - за допомогою **орієнтаційної анкети, вперше опублікованої Б. Бассом у 1967 р.**» (*виділено опонентом*).

4. Нам не зовсім зрозуміло, з яких міркувань емоційно-вольову сферу працівників банків Ви, шановна Катерина Олегівна, вивчали за допомогою

лише однієї методики «Дослідження рівня суб'єктивного контролю». Особисто ми переконані, що одна психодіагностична методика відносно конкретного компонента професійно важливих якостей фахівця банківської сфери не дає достатніх підстав для узагальнення і констатації отриманих результатів.

Можна було б продовжити список «*благих побажань офіційного опонента*», але, оскільки поки що мова йде не про докторську, а лише про кандидатську дисертацію, то ми дозволимо собі з урахуванням усього вищезазначеного констатувати, що наведені зауваження суттєво ніяким чином не можуть вплинути на загальну високу оцінку рецензованого дисертаційного дослідження.

Хочемо, також, наголосити на самостійності дослідження, професійному формулюванні теоретичних засад роботи, оригінальності та винахідливості у розробленні поставлених завдань.

Нам лише залишається у позитивному плані сформулювати свій заключний висновок: «Дисертація на тему: “Психологічні особливості професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери” є завершеною роботою, в якій успішно вирішена важлива наукова задача, що має суттєве значення для економічної психології та суміжних з нею психологічних галузей – психології праці, інженерної, соціальної та організаційної психології. Авторка дисертації – Катерина Олегівна Кушніренко по всіх принципових параметрах заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – «Організаційна психологія; економічна психологія».

Офіційний опонент,

головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
екстремальної та кризової психології

Національного університету цивільного захисту України

доктор психологічних наук, професор

О.В. Тімченко

Підпис
засвідчую

Начальник відділу

