

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата психологічних наук, доцента кафедри психології
Дрогобицького державного педагогічного
університету імені Івана Франка
Дуб Віри Григорівни на дисертаційне дослідження
Кулиняка Степана Львовича на тему

«Психологічні аспекти феномену лідерства у публічному адмініструванні»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань
05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 Психологія

Актуальність теми дисертаційної роботи. Сучасне суспільство висуває нові вимоги до керівника. Керівник у XXI столітті – це лідер, який адаптує свої навички до вимог динамічного, технологічного та глобалізованого світу, зосереджуючись на стратегічному мисленні, розвитку персоналу, цифровій грамотності та вмінні ефективно керувати в умовах невизначеності. Такі лідери створюють інноваційне середовище, мотивують команди, приймають гнучкі рішення та використовують дані для досягнення цілей організації, а не просто керують за старими моделями. Ефективність сучасного керівника полягає в здатності обирати та застосовувати в управлінській діяльності релевантні методи управління у відповідності до обставин чи ситуацій.

Проте, у контексті реформування системи публічного управління постає гостра потреба не просто в управлінцях-функціонерах, а в лідерах, здатних ініціювати зміни та вести за собою команду. Перехід від жорсткої ієрархії («адміністрування») до гнучкого менеджменту потребує лідерів, які здатні надихати та координувати, а не просто давати вказівки. В умовах війни, пандемій чи економічної нестабільності психологічна стійкість (резильєнтність) та емоційний інтелект керівника стають ключовими для збереження працездатності держапарату. Психологічний профіль лідера безпосередньо впливає на рівень публічної довіри. Впровадження ІТ-технологій змінює характер комунікації. Потрібні нові підходи до «цифрового лідерства», де важливо зберігати людський зв'язок у віртуальному середовищі.

Дослідження психологічної природи лідерства дозволяє зрозуміти, які внутрішні ресурси та поведінкові моделі забезпечують ефективність публічного

службовця в умовах кризи та невизначеності. Тому, тема лідерства в публічному адмініструванні сьогодні виходить за межі простого менеджменту. Сьогодні лідерство в публічній сфері – це не лише про повноваження, а про психологічну здатність вести за собою людей у часи невизначеності. Перехід від жорсткої ієрархії до гнучких методів управління потребує лідерів, які вміють надихати, а не просто давати вказівки. Сьогодні «людський фактор» важить більше, ніж посадові інструкції. Розуміння психології лідерства дозволяє зробити державне управління не лише ефективним, а й людським.

В цьому контексті, дисертаційне дослідження Степана Львовича Кулиняка спрямоване на вивчення саме психологічних аспектів лідерства у публічному адмініструванні, зокрема: емоційний інтелект, психологічна стійкість, когнітивна гнучкість, внутрішня мотивація, особливості комунікації, поведінкові стратегії.

Тема дисертаційного дослідження узгоджується з напрямками науково-дослідної роботи кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка та входить до змісту комплексної теми «Методологічні, теоретичні, прикладні та практичні проблеми психологічної підготовки майбутніх педагогів». Дослідження здійснювалося в межах цього наукового напрямку, що підтверджує його відповідність пріоритетам освітньо-наукової діяльності закладу вищої освіти.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що:

уперше комплексно досліджено психологічні аспекти феномену лідерства у публічному адмініструванні, із урахуванням когнітивних, емоційних, комунікативних, соціально-психологічних та організаційних чинників, що визначають ефективність управлінських практик службовців органів публічного адміністрування;

обґрунтовано та емпірично перевірено концептуальну модель управлінського потенціалу службовців органів публічного адміністрування, яка інтегрує емоційний інтелект, когнітивну гнучкість, стресостійкість, соціальну компетентність, комунікативні навички та лідерський вплив;

розроблено, впроваджено та апробовано програму розвитку лідерських компетентностей службовців органів публічного адміністрування, спрямовану на підвищення психологічної стійкості, адаптивності та стратегічного мислення за допомогою інтерактивних форм навчання (тренінги, ділові ігри, управлінські кейси, фасилітаційні сесії, оцінювання «360 градусів»);

емпірично підтверджено значущість емоційного інтелекту, когнітивної гнучкості та стресостійкості як ключових медіаторів впливу зовнішніх умов публічного адміністрування на ефективність управлінської діяльності;

виявлено специфіку лідерських профілів службовців органів публічного адміністрування залежно від стажу служби, рівня управлінських функцій, віку та професійного контексту, що створює підґрунтя для персоналізованих програм розвитку та кадрового планування;

доповнено теоретичні положення психології праці та організаційної психології, зокрема у сфері публічного адміністрування, через вивчення динаміки формування та проявів лідерських якостей службовців в умовах воєнних, реформаторських і соціально-політичних трансформацій.

Практичне значення дослідження полягає у наступному:

розроблено, психологічно обґрунтовано та успішно апробовано програму розвитку управлінського потенціалу службовців органів публічного адміністрування, яка базується на інтеграції когнітивних, емоційних, комунікативних, особистісних та організаційно-середовищних компонентів і спрямована на системний розвиток лідерських компетентностей, емоційної стійкості та стратегічного мислення;

програма поєднує тренінгові, фасилітаційні та індивідуальні модулі із застосуванням інтерактивних методів (ділові ігри, управлінські кейси, оцінювання «360 градусів», поведінкове спостереження, аналіз відеозаписів управлінських нарад), що забезпечує практичне закріплення здобутих навичок у реальних умовах публічного адміністрування;

створені та адаптовані психодіагностичні інструменти (EQ-i 2.0, Cognitive Flexibility Inventory, CD-RISC, SOCOMP, шкала оцінки лідерського впливу

MLQ, анкета для самооцінки комунікативної компетентності тощо) можуть бути використані для скринінгової оцінки управлінського потенціалу, діагностики індивідуальних сильних і проблемних сторін, добору кандидатів на керівні посади та планування програм підвищення кваліфікації;

результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності органів публічного адміністрування, центрів підготовки публічних службовців, HR-підрозділів публічного сектору, а також у програмах професійного навчання і перепідготовки кадрів;

сформульовані рекомендації дозволяють оптимізувати кадрову політику, підвищити рівень психологічної стійкості та лідерського впливу публічних службовців, знизити ризики професійної демотивації та підвищити ефективність управлінських практик у різних сферах публічного адміністрування;

розроблена програма може бути масштабована та інтегрована у систему підвищення кваліфікації публічних службовців, а також використана як модель для формування кадрового резерву та розвитку управлінських компетентностей у сфері публічного управління.

Загальна оцінка змісту роботи. Зміст дисертації свідчить про високий рівень здобувача. Сформульовані та реалізовані в дисертаційному дослідженні мета, об'єкт, предмет засвідчують здатність дисертанта реалізовувати поставлені завдання на теоретичному та практичному рівнях.

Перший розділ дисертації містить глибокий аналіз теоретико-методологічних засад феномену лідерства у публічному адмініструванні, що дозволило сформулювати комплексне уявлення про психологічні характеристики ефективного управлінця та розкрити соціально-психологічні фактори формування лідерських якостей. Особливо слід відзначити, що дисертант не лише узагальнює напрацювання з питань розділу, але на їх основі розробляє та пропонує багаторівневу структурно-функціональну інтегровану модель розвитку психологічних характеристик лідерів у публічному адмініструванні. Ця модель враховує взаємодію індивідуальних характеристик керівника

(емоційний інтелект, мотивація, когнітивна гнучкість), групової динаміки (комунікація, зворотний зв'язок, координація) та організаційного середовища (бюрократичні обмеження, політичний контекст, культура управління).

Другий розділ присвячено методичним та організаційним засадам емпіричного дослідження психологічних аспектів публічного лідерства. Методологічно обґрунтовано багаторівневу програму емпіричного дослідження психологічних характеристик ефективного лідерства. Визначено набір психодіагностичних інструментів, адаптованих до умов публічного адміністрування, які дозволяють оцінити ключові компоненти управлінського потенціалу – емоційний інтелект, стресостійкість, когнітивну гнучкість, стиль лідерства та самооцінку ефективності. Позитивного відзначення заслуговує розширена географія територіальних громад, в котрих проводилось емпіричне дослідження, що дозволило отримати більш репрезентативну та збалансовану вибірку для оцінки управлінського потенціалу (Львівська обл., Хмельницька обл., Черкаська обл., Одеська обл., Житомирська обл., Полтавська обл.).

У третьому розділі описано результати емпіричного дослідження психологічних аспектів лідерства. Аналітична стратегія передбачала систематизацію результатів на трьох рівнях: індивідуальному (психологічні змінні), міжособистісному (соціально-психологічні чинники) та організаційному (структурно-управлінські характеристики).

На індивідуальному рівні були проаналізовані такі змінні: емоційний інтелект (здатність до емоційної регуляції, емпатії та соціальної відповідальності), когнітивна гнучкість (адаптивність у прийнятті рішень в умовах невизначеності), мотивація до державної служби (орієнтація на суспільне благо, внутрішня мотивація), стресостійкість (здатність функціонувати ефективно в умовах навантаження), автономність у прийнятті рішень (самостійність управлінських дій).

Міжособистісний рівень охоплював: комунікативну компетентність (переконливість, публічне спілкування), здатність до кооперації (ефективність у командній роботі), взаємодію з громадськістю (здатність підтримувати контакт

із соціумом), лідерський вплив (мотивація підлеглих, трансляція стратегічного бачення, розвиток команди).

Організаційний рівень включав: готовність до змін (сприйнятливість до інновацій та реформ), гнучкість в управлінні (адаптація управлінського стилю до вимог ситуації), швидкість і обґрунтованість прийняття рішень (логічність і самостійність управлінських дій), рівень залученості у державні процеси (інституційна ініціативність, участь у політико-адміністративних трансформаціях).

На основі отриманих результатів дисертант виводить типові профілі лідерства публічних службовців, де соціальні та управлінські компоненти демонструють більш виражену інтеграцію, тоді як регулятивні або мотиваційні залишаються відносно автономними.

Результати кількісного та якісного аналізу, представлені в підрозділі 3.1, засвідчили, що психологічна структура лідерського потенціалу публічних службовців має складну, багаторівневу організацію, яка охоплює як особистісні риси (емоційний інтелект, стресостійкість, когнітивна гнучкість), так і поведінкові характеристики, пов'язані з управлінськими та соціальними ролями. Інтегральний індекс лідерського потенціалу виявився чутливим до дії таких ключових чинників, як мотивація до державної служби, гнучкість в управлінні, комунікативна компетентність та готовність до змін. Міжгруповий аналіз виявив варіативність рівня лідерського потенціалу залежно від посадового статусу, типу установи та стажу служби. Множинний регресійний аналіз дозволив виявити найбільш вагомі предиктори лідерського потенціалу – емоційний інтелект, когнітивну гнучкість та мотивацію до державної служби. На основі цих даних змодельовані профілі лідерської мотивації – стратегічно мотивований фахівець, потенційно адаптивний виконавець і службовець у фазі реструктуризації мотивації. Виявлені дисбаланси у частини респондентів (недостатнє управління емоціями, зниження когнітивної адаптивності, слабка автономність у прийнятті рішень, нерівномірна залученість у процеси публічного управління та недостатня готовність до взаємодії в умовах змін)

спонукали до розробки та апробації 6 модульної програми розвитку лідерського потенціалу державних службовців.

Метою запропонованої програми є формування у публічних службовців цілісного мотиваційно-лідерського профілю, який поєднує внутрішню стійкість, високий рівень саморегуляції, емоційну компетентність та готовність до ефективної взаємодії в умовах багаторівневого управління. Повторна аналітика результатів підтвердила ефективність програми в розвитку ключових управлінських якостей.

Висновки дисертаційної роботи є науково обґрунтованими, сформульовані на підставі власних досліджень та вказують на досягнення загальної мети дослідження.

Оприлюднення результатів дисертаційної роботи. За матеріалами дисертації опубліковано 14 наукових публікацій у вітчизняних та міжнародних журналах, матеріалах науково-практичних конференцій всеукраїнського й міжнародного рівнів.

Дотримання принципу академічної доброчесності. При написанні дисертаційного дослідження аспірант дотримувався принципів академічної доброчесності. За результатами перевірки в роботі не виявлено ознак академічного плагіату чи фальсифікації. Використані ідеї та думки інших науковців мають відповідні посилання на літературні джерела.

Зауваження та пропозиції. Робота має високу теоретичну та практичну цінність. Матеріал викладено логічно, аргументовано та на належному науковому рівні. Тема розкрита в повному обсязі, а висновки можуть бути використані для вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців. Проте, робота не позбавлена деяких зауважень та пропозицій:

1) Поряд з предикторами публічного лідерства, варто було б вказати й психологічні пастки лідерства, оскільки вони безпосередньо впливають на якість прийняття державних рішень, на мотивацію до діяльності.

2) Аналізуючи поведінкові профілі лідерства публічних службовців, в дисертаційному дослідженні вживається слово «умовні» профілі. Водночас, в дисертації чітко описані характеристики кожного профілю, аспекти поведінки, визначена частка таких лідерів серед досліджуваних. В чому полягає «умовність» профілів?

3) На основі проведеного дослідження дисертанту доцільно було б розробити проект робочої програми «Психологія лідерства та публічне адміністрування» й розмістити у додатках дисертації.

Висновок про дисертаційну роботу. Загалом, дисертаційна робота Степана Львовича Кулиняка на тему «Психологічні аспекти феномену лідерства у публічному адмініструванні» є самостійним, завершеним дослідженням, яке має наукову новизну, теоретичне і практичне значення для психологічної науки та практики. Вважаємо, що дисертація заслуговує на позитивну оцінку, відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 «Порядок присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», актуальним вимогам до оформлення дисертацій, затвердженим наказом № 40 Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. (редакція від 12.07.2019 р.), які пред'являються до наукового захисту ступеня доктора філософії і її автор Степан Львович Кулиняк заслуговує присудження наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 Психологія.

Рецензент:

доцент, кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології

Дрогобицького державного університету

імені Івана Франка

