# **ВІДГУК**

**офіційного опонента**

**на дисертаційне дослідження**

**Лози Олени Олександрівни «Особливості перфекціонізму як особистісної риси державних службовців», представленого на здобуття**

**наукового ступеня кандидата психологічних наук із спеціальності**

**19.00.01 – загальна психологія; історія психології**

Складні і суперечливі реалії сьогодення, процес розбудови та розвитку молодої демократичної України, глобальні перетворення в усіх сферах її життя формують підвищені вимоги до професіонала, який задіяний у системі відносин «людина-людина». У випадку, коли йдеться про державного службовця, то акцент актуальності подвоюється. Передусім, зазначимо добре відомий факт, що державні службовці за специфікою своєї діяльності впливають на якість життя людей, тобто від того, наскільки вони є професіоналами своєї справи залежить рівень життя людей, з якими вони працюють. Благополуччя населення є специфічним продуктом організованої управлінської діяльності державних службовців. Таким чином, державні службовці є відповідальними не лише за добробут життя конкретної людини, а також відповідають й за рівень життя суспільства в цілому. Для ефективного виконання цих обов’язків їм необхідна своєрідна свобода дій щодо об’єднання існуючих професійних можливостей із задоволенням індивідуальних потреб кожної конкретної людини. Говорячи про свободу дій, ставиться акцент на особистості державного службовця, яка інтегрує в собі особливості функціонування свідомості та усі прояви активності й діяльності, включаючи в себе питання вибору, ініціації та регуляції здійснюваних дій.

У такому розрізі розгляду проблеми, державний службовець як професіонал є відповідальною особою, у якій актуалізовані особливості мотиваційних, когнітивних та емоційних тенденцій його професійної діяльності, сповненої професійної відповідальності. Найкращим форматом характеристики його професійної компетентності є досконале виконання службової діяльності, яке у сукупності професійно-важливих якостей виражається у його перфекціонізмі. Саме цей контекст й зумовив вибір теми дисертаційного дослідження Лози Олени Олександрівни, де перфекціонізм розглядається як внутрішня характеристика, тобто риса особистості.

У даному дослідженні авторкою виокремлюється мета та основні завдання: здійснити теоретичний аналіз феномена перфекціонізму; розробити структурну модель перфекціонізму та інструментарій для його діагностики; визначити психологічні особливості особистостей із різними формами перфекціонізму; з’ясувати особливості перфекціонізму в держслужбовців України, у яких різними є посадовий статус, стаж служби і стать, та порівняти їх з особливостями перфекціонізму в державних службовців Польщі; та розробити практичні рекомендації щодо оптимізації процесу професійного добору та супроводу професійного розвитку державного службовця з урахуванням специфіки проявів перфекціонізму.

З метою досягнення основної мети та вирішення поставлених завдань Оленою Олександрівною було використано такі низку теоретичних (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, моделювання, інтерпретація), емпіричних (бесіда, опитування, тестування, експертна оцінка) методів та методи математичної статистики (факторний аналіз, кластерний аналіз,   
t-критерій Стьюдента, U-критерій Манна-Уітні, φ\*-кутове перетворення Фішера, кореляційний аналіз за К. Пірсоном, F-критерій гомогенності дисперсій Фішера, дисперсійний аналіз за Краскел-Уолесом).

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

Позитивною складовою дисертаційного дослідження Лози Олени Олександрівни є проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми. Нею теоретично досліджені і обґрунтовані основні положення про необхідність та актуальність вивчення перфекціонізму державних службовців: наведено результати аналізу літературних джерел з досліджуваної проблеми, розглянуто основні психологічні підходи до визначення перфекціонізму, його конструктивні та неконструктивні форми, типи і критерії їх диференціації та детермінанти, а також структурні моделі перфекціонізму у концепціях зарубіжних та вітчизняних дослідників.

Так, дослідницею зазначається, що перфекціонізм є особистісною рисою, що виражається у прагненні досягати досконалості у різних сферах життєдіяльності і може виявлятися як у конструктивних, так і в деструктивних формах. У проведеному теоретичному аналізі заслуговує на увагу розгляд основних структурних моделей перфекціонізму Р. Фроста, П. Хьюітта та   
Г. Флетта, Р. Слені, Н. Гаранян та А. Холмогорової. Оленою Олександрівною обґрунтовано авторське бачення його структурної моделі, що містить два компоненти – високі особистісні стандарти, що відображають бажання бути досконалим, та поляризацію мислення, що характеризує жорстке ставлення до помилок. Запропоновано розглядати два рівні (високий і низький) вираження особистісних стандартів та поляризації мислення як складових перфекціонізму і чотири його форми: гіперперфекціонізм, конструктивний перфекціонізм, деструктивний перфекціонізм і гіпоперфекціонізм. Чітка послідовність розгляду теоретичного матеріалу виступила основою необхідності конструювання авторського опитувальника перфекціонізму, у якому мають бути враховані попередні наукові напрацювання і специфіка української вибірки.

Також авторкою зазначається, що перфекціонізм відіграє важливу роль у професійній діяльності особистості, і зокрема державних службовців, адже перфекціонізм є важливою особистісною рисою у забезпеченні ефективності та якості виконання посадових обов’язків і професійних завдань, а також у формуванні працівника як професіонала.

У другому розділі «Організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження перфекціонізму в державних службовців» знаходимо деталізований опис програми емпіричного дослідження, основні результати психометричної перевірки зарубіжних опитувальників перфекціонізму, а також обґрунтування доцільності розробки авторського опитувальника перфекціонізму та опис процедури його конструювання.

Безперечною заслугою дослідниці є впорядковане узагальнене уявлення про феномен перфекціонізму на основі попереднього науково-дослідницького досвіду та здійснення психометричної перевірки таких найбільш відомих опитувальників перфекціонізму, як «Багатомірна шкала перфекціонізму»   
Р. Фрост, «Багатомірна шкала перфекціонізму» П. Хьюітт, Г. Флетт, шкала «Недосягнутої довершеності» та опитувальник перфекціонізму Н. Гаранян,   
А. Холмогорової. Результати аналізу внутрішньої узгодженості, дискримінативності питань та факторизації опитувальників дали можливість дослідниці констатувати: по-перше, головним операціоналізуючим конструктом перфекціонізму є високі особистісні стандарти, що розглядаються як позитивний аспект і передбачають орієнтацію особистості на досягнення найкращого, максимально досконалого результату в будь-якій сфері свого життя, але у поєднанні з певними характеристиками набувають негативних, неконструктивних проявів; по-друге, кожна з моделей, за якою побудовані опитувальники, містить конструкт, що має негативний характер і пов’язаний зі ставленням особистості до власних помилок, виникнення яких, навіть незначних, вона сприймає досить травматично. З огляду на зроблені висновки запропоновано власну модель структури перфекціонізму, яка включає його складові (особистісні стандарти, що відображають ступінь прагнення бути досконалим, та поляризацію мислення, яка характеризує ступінь жорсткості ставлення до помилок), їх адресацію (спрямованість стандартів та поляризації стосовно власної особистості й діяльності − «Адресація Я» та інших − «Адресація Інші») і сфери прояву (індивідуальна діяльність та міжособистісні стосунки).

В проведеному дослідженні Лозою О.О. виявлено психологічні особливості осіб, які різняться певним поєднанням структурних компонентів перфекціонізму, та психологічні особливості структури й форм прояву перфекціонізму державних службовців, посадовий статус, стаж роботи та стать яких є різними. Центральні відмінності констатовано у висновках дисертації.

Слід відзначити логічність та своєрідність практичних рекомендацій щодо оптимізації процесу професійного добору та супроводу професійного розвитку державного службовця з урахуванням специфіки проявів перфекціонізму. Досить цікавим у цьому розділі дисертації виявився аналіз етапів процесу професійного становлення та розвитку працівників державної служби України та Польщі та визначення основних проблем української системи добору та супроводу працівників. З урахуванням польського досвіду роботи з персоналом у сфері державної служби запропоновано рекомендації щодо оптимізації процесу професійного добору та супроводу професійного розвитку українських державних службовців. Зокрема, презентовані рекомендації стосуються вдосконалення системи рекрутації через введення психологічного тестування, яке б, зокрема, визначало відповідність перфекціонізму у кандидатів на посади середньому рівню та конструктивній формі; адаптації молодих працівників шляхом запровадження системи соціально-психологічних програм розвитку фахівця, а також підтримки мотивації за рахунок розширення арсеналу мотивуючих засобів, які задовольняють потреби державних службовців і змінюються відповідно до етапу розвитку кар’єри. Однак, нажаль у роботі презентовано лише програму, але відсутньою є її практична верифікація на досліджуваному контингенті.

Дисертація визначається своїм практичним значенням, яке полягає у можливості врахування специфіки перфекціонізму в осіб, що перебувають на державній службі, їх керівниками та працівниками кадрових служб для створення ефективної системи добору й супроводу кар’єри співробітників. Також виявлені відмінності у прояві перфекціонізму державних службовців, у яких різними є посадовий статус, стаж служби і стать, можуть бути підґрунтям для розробки корекційних програм з оптимізації особистісних рис у працівників цієї професійної сфери з урахуванням їх соціально-демографічних та професійних характеристик. Запропонований у роботі психодіагностичний інструментарій може бути методичною основою для подальших досліджень перфекціонізму й використовуватись психологами у роботі з професійного добору для прогнозування успішності й ефективності працівника.

Оцінюючи науковий доробок Олени Олександрівни, зазначимо, що робота характеризується ґрунтовністю постановки проблеми, яка полягає визначенні структури та розкритті особливостей перфекціонізму як особистісної риси державних службовців. Дисертаційна робота відзначається цілісністю побудови, в якій гармонійно поєднуються декілька центральних ліній: теоретико-методологічне дослідження проблеми, її емпірична верифікація та складання обґрунтованих висновків.

Результати дисертаційного дослідження знайшли належне відображення у публікаціях автора, зокрема, у розділі колективної монографії, 9 статтях, з них 5 − у наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України, і 2 − у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз. Робота містить дані про впровадження результатів, що відображено у відповідних актах.

У той же час вважаємо за необхідне висловити деякі побажання та зауваження:

1. Робота виглядає досить ґрунтовною та різнобічною, оскільки розв’язанню підлягали проблеми як у теоретико-методологічній, так і в емпіричній площинах. Водночас дисертантка зупиняться на визначенні перфекціонізму як особистісної риси, однак концепт «особистісна риса» тлумачиться сьогодні в багатьох психологічних підходах і теоріях по-різному. Тому не зовсім зрозуміло, якого саме тлумачення цього концепту вона дотримується.

2. Варто було б приділити увагу співставленню поняття «перфекціонізм» з близькою до нього термінологією. Зокрема, цікавою в контексті даного дослідження є класична праця К. Леонгарда «Акцентуйовані особистості», де ґрунтовно розглядається педантизм як індивідуально-варіабельна риса особистості та акцентуація характеру, що може переростати і у психопатію. Співставлення понять «перфекціонізм» і «педантизм» могло б істотно збагатити роботу особливо в даному випадку, коли вона торкається професійної діяльності державних службовців, яка часто стимулює розвиток педантизму, з одного боку, і приваблює до себе схильних до нього осіб з іншого.

3. Дисертантка пропонує розрізняти чотири форми перфекціонізму: гіперпефекціонізм, конструктивний перфекціонізм, деструктивний перфекціонізм та гіпопефекціонізм. Виникає запитання, якими з точки зору конструктивності-деструктивності є гіперпефекціонізм та гіпоперфекціонізм? Тому погоджуючись із сутнісною стороною зазначеної класифікації форм перфекціонізму, хотілося б побажати ще попрацювати над їх термінологічними означеннями.

4. Робота також виграла б, коли б у ній була приділена більш чільна увага розробці програм корекції та розвитку перфекціонізму державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, особливо в формі психологічного тренінгу.

5. У висновках пишеться, що «порівняння особливостей перфекціонізму українських і польських державних службовців з різними посадами, стажем і статтю дало змогу виявити тенденції, відповідно до яких польські державні службовці мають вищі показники поляризації мислення, а українські – особистісних стандартів. Зі збільшенням стажу рівень перфекціонізму в польських державних службовців поступово знижується, а в українських − істотно коливається, що, ймовірно, може бути пов’язане з більшою привабливістю та бажаністю роботи державного службовця для молодих польських працівників порівняно з українськими». Таке пояснення видається нам дещо дискусійним, і таким, що потребує додаткових уточнень.

Зазначені зауваження не знижують якості поданої роботи, яка за своїм науковим рівнем, новизною дослідження проблем, теоретичним та практичним значенням є прикладом успішного поєднання теоретичної і емпіричної науково-дослідної роботи. Рецензована робота є закінченим дослідженням, відповідає вимогам, що ставляться до написання кандидатських дисертацій та спеціальності 19.00.01 – загальна психологія, історія психології, а її автор – Лоза Олена Олександрівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук.

Доктор психологічних наук, професор,

декан факультету психології

Східноєвропейського національного

університету імені Лесі Українки Ж.П.ВІРНА