

## ВІДГУК

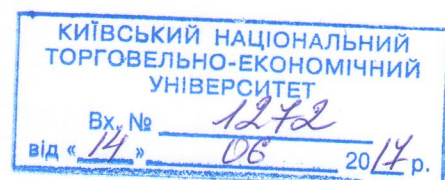
офіційного опонента на дисертацію Мельніченко Оксани Іванівни  
«Психологічні чинники прийняття нововведень  
науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу»,  
представлену на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук  
за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Дисертаційна робота Мельніченко Оксани Іванівни «Психологічні чинники прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу», виконана в межах спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія і присвячена досить актуальній темі, змістом якої є обґрунтування теоретико-методологічних засад дослідження, визначення особливостей психологічних чинників та компонентів прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ, а також розроблення практичних рекомендацій щодо їх оптимізації.

Слід зазначити, що проблеми нововведень, інноваційної діяльності досліджувалися неодноразово і на сьогоднішній день достатньо забезпечені відповідними науковими розробками. Разом з тим у конкретній постановці питання дисертантці вдалося виокремити досить актуальну проблематику, яка в запропонованій до розгляду інтерпретації раніше не вивчалася.

Актуальність дисертаційного дослідження зумовлена зростаючими вимогами до діяльності вищих навчальних закладів з боку споживачів. Конкурентоспроможність вищого навчального закладу досягається впровадженням нововведень, позитивним його прийняттям науково-педагогічними працівниками.

Дисертаційне дослідження виконане відповідно до плану науково-дослідної роботи Київського національного торговельно-економічного університету та пов'язане з реалізацією психологічного забезпечення професійної підготовки і діяльності працівників організацій (підприємств).



Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою Київського національного торговельно-економічного університету (протокол від 17.09.2013 року № 2) та узгоджена з бюро Ради координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол від 23.04.2013 року № 4).

Структурно робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на 188 сторінках друкованого тексту, який містить 5 таблиць та 24 рисунки.

У *вступі* автором обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено об'єкт, предмет, мету та завдання роботи. Висвітлені основні методи дослідження, розкрито наукову новизну й практичну значущість роботи. Наведено відомості про апробацію результатів дослідження та їх практичне впровадження. Аналіз публікацій у фахових виданнях та наукових конференціях відповідає змісту дисертації.

За результатами досліджень опубліковано 24 наукові праці, у тому числі 8 статей, з них 4 – у наукових фахових виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних; 16 – у збірниках матеріалів міжнародних, всеукраїнських та міжвузівських конференцій.

*Перший розділ* «Теоретико-методологічні засади дослідження проблеми психологічних чинників прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу» складається з двох підрозділів, у яких здобувачка логічно та послідовно викладає результати аналізу стану досліджуваної проблеми у науці та практиці; розглядає понятійний апарат дослідження, розкриває сутність термінологічних характеристик основних понять.

Мельніченко О.І. зазначає, що у наукових джерелах існують різноманітні підходи щодо визначення сутності нововведення, що пов'язано з тим, що термін «нововведення» одночасно означає і певний процес, і той головний об'єкт, на який спрямований цей процес. У роботі зазначено, що система управління якістю заснована на впровадженні та використанні



інновацій і є різновидом нововведень. Вона розглядається як сукупність взаємопов'язаних елементів, що спрямовує та контролює діяльність організації щодо якості. Призначенням системи управління якістю є оптимізація роботи організації, підвищення її конкурентоспроможності на вітчизняному та світовому ринках.

Дослідження теоретичних поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених дало змогу авторці виокремити внутрішні та зовнішні чинники, які впливають на прийняття нововведень. Так, внутрішні чинники включають: фізичне і психічне здоров'я, особистісну комфортність, задоволеність, індивідуально-психологічні характеристики особистості, типологію особистості, характер, здібності, темперамент, а зовнішні – відповідність діяльності або поведінки вимогам середовища, психологічний клімат колективу.

За результатами теоретичного та емпіричного аналізу визначено групи психологічних чинників, які позитивно та негативно впливають на прийняття нововведень. Так, сприйнятливість до змін, нововведень, моральна та матеріальна винагорода, суспільне визнання, можливість самореалізації, розвиток умов творчої праці є факторами, що сприяють інноваційній діяльності.

Вагомим негативним чинником при прийнятті нововведень є опір змінам в організації.

Проаналізувавши наукові джерела з досліджуваної проблеми авторка дійшла висновку, що вчені виокремлюють різні групи факторів негативного ставлення до нововведень. Так, А. Пригожин виділяє об'єктивні (вплив економічних, адміністративних чинників) і суб'єктивні (особисті погляди, оцінки, властивості) фактори.

Порівняльний аналіз наукових підходів до вивчення негативного прийняття нововведень дає підстави визначити найбільш значимі професійні, психологічні та соціальні бар'єри, які його зумовлюють.

У другому розділі – «*Організація емпіричного дослідження та обґрунтування психодіагностичного інструментарію*» дисертанткою описано зміст професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, представлено організацію емпіричного дослідження, розроблено концептуальну модель дослідження прийняття нововведень, яка включає обґрунтування методів, методик та особливості організації роботи.

Дослідження здійснювалась здобувачкою у три етапи з 2013 по 2016 роки включно.

Перший етап присвячено теоретичному аналізу вивчення проблеми особливостей прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу у науковій літературі. На цьому ж етапі обґрунтовано методи і психодіагностичні методики.

На другому етапі проведено емпіричне дослідження, з'ясовано особливості ставлення науково-педагогічних працівників до запровадження нововведень у вищому навчальному закладі; визначено психологічні чинники прийняття нововведень в індивідуально-психологічних, мотиваційних, комунікативних і темпераментальних характеристиках особистості; проведено математичний аналіз та визначено факторну структуру індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

На третьому етапі розроблено практичні рекомендації щодо оптимізації прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу та сформульовано висновки до дисертаційного дослідження.

Доцільно відзначити, що проведене дисертанткою дослідження базувалося на експериментальній базі науково-педагогічних працівників Київського національного торговельно-економічного університету у загальному обсязі вибірки 230 респондентів (23% чоловіків та 77% жінок)



віком 25-70 років. Відповідно до посади респондентів у дослідженні взяли участь 24% асистентів, 25% старших викладачів, 40% доцентів, 11% професорів.

Особливий інтерес становить третій розділ *«Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних чинників та проявів прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу»*, в якому представлено аналіз та інтерпретацію отриманих результатів щодо особливостей ставлення науково-педагогічних працівників до запровадження СУЯ у ВНЗ; визначено психологічні чинники прийняття нововведень в індивідуально-психологічних, мотиваційних, комунікативних і темпераментальних характеристиках особистості; з'ясовано факторну структуру індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ.

На основі емпіричного дослідження Мельниченко О.І. визначено, що позитивному прийняттю нововведень сприяють такі індивідуально-психологічні особливості, як комунікативність, урівноваженість, відкритість, окремі характеристики якості життя – задоволеність роботою, особистими досягненнями, оптимістичність, самореалізація, активність життєвої позиції. Негативно приймають нововведення особи з ознаками професійного вигорання, депресивності, підвищеної тривожності, емоційної лабільності, агресивності, дратівливості, ригідності.

Мотиваційні чинники позитивного прийняття нововведень у науково-педагогічних працівників домінують за такими соціально-психологічними установками, як: орієнтація на результат, процес, альтруїзм; за структурою ціннісних орієнтацій – милосердя до інших, визнання іншими; за рівнем емоційної спрямованості – задоволеність від роботи, прагнення до нової інформації, її пізнання та упорядкування, комунікативність та альтруїстичне спрямування; за рівнем мотивів трудової діяльності спостерігається процесуальна орієнтація щодо утилітарних прагнень та змін. Труднощі у прийнятті нововведень спостерігаються в осіб, яким притаманні



нереалізовані цінності: соціальний статус, соціальна активність, спілкування, матеріальне благополуччя, низькі рівні гнучкості, пугнічності, гедоністичності. Крім того, негативне прийняття нововведень зумовлюється низьким рівнем самостійності, душевного комфорту, схильності до подолання труднощів.

Позитивному прийняттю нововведень сприяють темпераментальні прояви: наявність швидкого темпу реакцій та активності, а ускладнюють їх прийняття високий рівень емоційної збудливості, ригідності, агресивності, лабільності, тривожності.

Соціальні (комунікативні) чинники, які сприяють позитивному прийняттю нововведень, передусім, виявляються через уникнення та миролубство, що базуються на економії інтелектуальних та емоційних ресурсів. Стратегія захисту в комунікативній сфері виявляється через агресію, що кількісно найменше притаманна для цієї категорії обстежуваних, але саме вона істотно і негативно впливає на прийняття нововведень.

Авторкою визначено, що ефективність прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів залежить від функціонування заходів і засобів їх психологічного забезпечення. На підставі отриманих результатів, визначення чинників, які сприяють або чинять опір нововведенням, створено відповідну психологічну технологію та розроблено практичні рекомендації щодо оптимізації прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками. Рекомендації містять інформаційний, діагностичний, стимулюючий і підтримуючий компоненти роботи. Організаційними формами їх реалізації є міні-лекції, групові дискусії, групові форми генерування ідей, метод незавершених речень.

Загальні висновки логічно витікають зі змісту дисертації.

Узагальнюючи, можна зробити наступний висновок – за змістом дисертація Мельніченко О.І. є завершеним науковим дослідженням, в якому отримано нові наукові розробки у галузі психології, що забезпечують

розв'язання прикладної проблеми – прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, представлених у дисертації, підтверджується використанням дисертанткою комплексу адекватних наукових методів, що відповідають меті й завданням дослідження, всебічним аналізом широкого кола наукової літератури, обробкою і аналізом великого обсягу емпіричних даних, успішним впровадженням результатів дисертаційного дослідження у практичну та навчальну роботу.

Наукова новизна дисертації полягає в тому, що вона є оригінальним у вітчизняній психологічній науці науковим дослідженням, яке розкриває психологічні чинники прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ в індивідуально-психологічних, мотиваційних, комунікативних і темпераментальних характеристиках особистості; визначає факторну структуру і взаємозв'язки компонентів індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують позитивне прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу; поглиблює знання про використання психологічних технологій оптимізації інноваційного процесу.

Практичне значення одержаних результатів дослідження Мельніченко О.І. полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані адміністрацією та практичними психологами з метою психологічного забезпечення прийняття нововведень у ВНЗ; врахування особливостей психологічних чинників прийняття нововведень сприятиме їх запровадженню, що позитивно вплине на підвищення конкурентоспроможності та якості освітнього закладу.

Віддаючи належне роботі та відповідності її вимогам до наукових досліджень, вважаємо за необхідне висловити деякі зауваження та побажання, які на наш погляд, сприятимуть подальшій роботі авторки над досліджуваною темою та будуть враховані у подальшій науковій діяльності.



1. Огляд літературних джерел іноземних авторів з проблеми, який нараховує 30 наукових праць, у тексті відображено не повною мірою.
2. У підрозділі 1.1 поряд з розглянутими поняттями нововведення й інновації занадто багато уваги приділено системі управління якістю, її змісту, функціям та характеристиці, що утруднює сприйняття основних категорій, які безпосередньо відносяться до предмету дослідження.
3. У дисертаційному дослідженні бажано було б зазначити гіпотезу для більш чіткого визначення положень, які виносяться на захист.
4. Виписуючи здобутки науковців у блоці «Методологічна та теоретична основа дослідження», варто конкретизувати внесок науковців з огляду на предмет дослідження.
5. У роботі дуже детально подано результати анкетування з аналізом окремо кожного питання, хоча відповіді можна було б структурувати з акцентом на прийняття нововведень.

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження.

Ознайомлення з дисертацією, авторефератом і основними публікаціями Мельніченко Оксани Іванівни дозволяє визначити основні науково-практичні результати роботи авторки як такі, що заслуговують на позитивну оцінку. Автореферат цілком відповідає змісту дисертації, розкриває її основні положення та висновки.

**Висновок.** За актуальністю теми, ступенем обґрунтованості наукових положень, висновків та рекомендацій, ступенем достовірності і наукової новизни, дисертаційне дослідження Мельніченко Оксани Іванівни на тему: «Психологічні чинники прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу» є актуальним, самостійним, завершеним науковим дослідженням, яке має відповідний рівень наукової



новизни, практичної значимості для теорії і практики в галузі психології, з обґрунтованими науковими положеннями та достовірними висновками.

Дисертаційне дослідження відповідає вимогам МОН України і п. 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», а його авторка заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент:

член-кореспондент НАПН України,  
доктор психологічних наук, професор,  
заступник директора з науково-  
організаційної роботи та міжнародних  
наукових зв'язків Інституту психології  
імені Г.С. Костюка НАПН України

Л.М. Карамушка

