ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію Лукомської Юлії Олександрівни «Тип організаційної культури як чинник інноваційної готовності персоналу освітнього закладу», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 - організаційна психологія; економічна психологія

Проблема дослідження впливу типу організаційної культури на інноваційну готовність персоналу освітнього закладу набуває у наш час особливої актуальності. Адже саме освітній заклад є тим середовищем, що формує особистість та стимулює розвиток творчих здібностей або, навпаки, "закриває" можливості для подальшої інноваційності людини. З точки зору сучасного розвитку організаційної психології, особливого наукового інтересу заслуговує проблема формування сприятливої організаційної культури, що має вплив на всі процеси та явища, що відбуваються в організації. У зв'язку з цим, дисертаційна робота є актуальною як у прикладному, так і в науковому аспектах.

Дисертація Лукомської Ю.О. має чітку структуру: складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 381 найменування, з яких 38 англомовних, 5 додатків. Пропорції теоретичних міркувань та викладу емпіричного дослідження автором дотримано.

Вивчення тексту дисертації Лукомської Ю.О., автореферату та опублікованих праць дає підстави зробити висновок про те, що робота є результатом тривалого дослідження, в якому чітко визначена мета, а поставлені завдання підпорядковані її досягненню, вдало структуровані. Використана теоретична база повною мірою забезпечує висвітлення проблематики та можливість вирішення дослідницьких завдань.

У вступі сформульовано і обґрунтовано актуальність поставленої проблеми дослідження та обраного напряму дисертаційної роботи, визначено об'єкт, предмет, мету дослідження, завдання; висвітлено наукову новизну,

теоретичне й практичне значення, наведено відомості про апробацію результатів, впровадження їх у практику та публікації з теми дисертації.

У першому розділі роботи «Теоретико-методологічні основи дослідження організаційної культури як чинника прояву інноваційної готовності персоналу освітнього закладу» проведено теоретико-методологічний аналіз проблеми (на основі вивчення управлінсько-психологічної літератури та побудови власного концепту інноваційної готовності персоналу сучасних організацій та організаційної культури освітніх закладів). Особливу увагу серед характеристик організаційної культури у рецензованій роботі приділено рівню формалізації організаційної культури (встановлення правил та процедур роботи, стандартизації дій співробітників та її узгодженості та ін.).

При дослідженні інноваційної готовності персоналу освітнього закладу особливу увагу дисертантка приділила розкриттю змісту таких понять, як, «інновація», «інноваційна поведінка» та «інноваційна діяльність» та «інноваційна готовність персоналу освітнього закладу», а також складовим цих феноменів.

У цілому, теоретичний аналіз проблеми демонструє наукову ерудицію авторки щодо окресленої проблемиу. Особливо позитивно слід оцінити розробку авторської моделі інноваційної готовності персоналу освітнього закладу: авторкою зроблено спробу виокремити компоненти інноваційної готовності персоналу освітнього закладу та визначити умови розвитку кожного з них. Викладений матеріал є структурованим, логічно обґрунтованим, що робить сприйняття роботи цілісним та завершеним.

У другому розділі «Емпіричне дослідження типу організаційної культури як чинника інноваційної готовності персоналу освітнього закладу» відображено організацію та результати емпіричного вивчення досліджуваної проблеми, охарактеризовано вибірку досліджуваних. У роботі подано ретельний опис інструментарію емпіричного дослідження, обґрунтовано методологічну доцільність кожної методики, яка відповідає меті та завданням

дослідження, наведено результати математико-статистичних підрахунків, виявлено взаємозв'язок між типом організаційної культури та інноваційною готовністю персоналу освітнього закладу. Методологічні та організаційні засади дослідження представлені досить повно. На основі математико-статистичних підрахунків та виявлених кореляційних зв'язків доведено гіпотезу щодо зв'язку типів організаційної культури з компонентами розробленої моделі інноваційної готовності персоналу освітнього закладу.

Третій розділ «Організаційно-психологічні умови підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу в умовах різних типів організаційних культур» присвячено розкриттю загальної стратегії та особливостям проведення формувального експерименту, метою якого було виявлення ефективних впливів з підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу та діагностика змін відповідних показників при формуванні організаційної культури. У розділі проаналізовані загальні принципи тренінгової роботи з педагогами, формулюються мета та завдання формувального експерименту, вказуються його етапи та особливості проведення. Звертає на себе увагу детальний опис змісту та структури розробленої дисертанткою технології тренінгової програми з підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу на основі формування інноваційних цінностей і норм організаційної культури та її практичне значення.

До сильних сторін роботи слід віднести аналітичне узагальнення фактичних даних: виклад матеріалу добре ілюстрований схемами, діаграмами та таблицями, що свідчить про глибину аналізу фактичного матеріалу та вміння співвіднести його з концептуальними засадами дослідження.

Висновки роботи є науково обґрунтованими та доведеними, чітко сформульованими. У них достатньо представленими є загальні досягнення авторки та її внесок у розв'язання представленої у дисертаційній роботі проблеми. Список використаних джерел та додатки загалом оформлені згідно встановлених правил та містять потрібну довідкову інформацію.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались: методологічною та теоретичною обґрунтованістю вихідних положень, експериментальною перевіркою гіпотези, використанням методів, адекватних меті, об'єкту, предмету і завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом результатів; статистичною оцінкою емпіричних даних. Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів роботи полягає, на нашу думку, в тому, що запропоновано модель інноваційної готовності персоналу освітнього закладу та показано вплив на її розвиток організаційної культури.

Стиль викладу матеріалу дисертаційної роботи заслуговує загалом позитивної оцінки: матеріал викладений послідовно, логічно, достатньо обґрунтовано. Можна зробити висновок, що винесені на захист положення дисертації є суттєвим внеском дисертантки в дослідження обраної проблеми і є підстави вважати низку висновків, представлених у роботі, обґрунтованими.

Оцінюючи дисертаційну роботу Ю.О. Лукомської, в цілому, позитивно, доцільно висловити деякі зауваження та побажання:

1) перший розділ роботи дуже докладно описує особливості типів організаційної культури та інноваційної готовності персоналу освітнього закладу та, на нашу думку, потребує розробки узагальнюючих схем або таблиць, що б значно систематизувало викладену інформацію;

2) у другому розділі, з нашої точки зору, навпаки існує певна перенасиченість деталізованим описом використаних методик, отриманих за результатами діагностичного етапу дослідження даних та їх інтерпретацій стосовно окремих проявів особливостей організаційної культури в освітніх закладах;

3) слід зазначити, що робота значно б виграла, якби у ній були відображені відмінності у рівні інноваційної готовності педагогів обох статей, що б доповнило уявлення про особливості цієї характеристики персоналу сучасних освітніх закладів;

4) розроблену дисертанткою та запропоновану у третьому розділі роботи програму з підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу на основі формування інноваційних цінностей і норм організаційної культури, доцільніше було б представити більш повно.

Висловлені зауваження не знижують цінності обґрунтованої вище позитивної оцінки дисертаційного дослідження та наукових здобутків Лукомської Ю.О., наведених у її дисертації.

Результати рецензованого наукового дослідження можуть бути можуть бути використані для діагностики та корекції основних показників в цілому або кожної окремо взятої складової, зокрема, в контексті розробки дисертанткою модифікацій тренінгу «Підвищення інноваційної готовності персоналу освітнього закладу на основі формування інноваційних цінностей і норм організаційної культури» з урахуванням потреб кожного з освітніх закладів, а також особливостей сформованого типу організаційної культури.

За змістом робота відповідає спеціальності 19.00.10 - організаційна психологія; економічна психологія, за якою вона подається до захисту. Зміст автореферату є ідентичним до основних положень і не містить нової, порівняно з дисертацією, інформації. Основні результати дослідження апробовано на практиці, вчасно і в належному обсязі висвітлено на різного рівня наукових і науково-практичних заходах та у восьми фахових публікаціях, а також у статті у збірнику, що входить до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus. Автореферат дисертації адекватно відображає зміст і основні результати дослідження.

Отже, кандидатська дисертація Лукомської Ю.О. «Тип організаційної культури як чинник інноваційної готовності персоналу освітнього закладу», є самостійною завершеною працею, яка відповідає всім вимогам п.11,12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, які висуваються до кандидатських дисертацій, а її авторка, Лукомська Юлія Олександрівна,

заслуговує на присудження ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 - організаційна психологія; економічна психологія.

Офіційний опонент: канд. психол. н., доцент,
доцент кафедри психології розвитку
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
Трофімов Андрій Юрійович

Підпис засвідчую
Вчений секретар НКУ
Караульна Н.В.
09.01.2016