

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційне дослідження

Немінського Ігоря Вікторовича

«Соціально-психологічні особливості активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих», представлене на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Дисертація Немінського Ігоря Вікторовича присвячена надзвичайно актуальній темі – вирішенню проблеми активації військовим керівником особистісного ресурсу особового складу Збройних сил України, зважаючи на те, що в умовах сучасних соціогенних викликів затребуваним є підвищення усвідомленої активності кожного військовослужбовця, осмислення суперечностей перебігу своєї професіоналізації в сучасній воєнно-політичній обстановці як специфічного завдання, для розв'язання якого необхідно ініціювати і реалізувати процеси професійно-особистісного саморозвитку тощо. Крім того, за наявності труднощів в організації поповнення кваліфікованих кадрів перед військовими керівниками постає завдання пошуку механізмів підвищення ефективності активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих завдяки задіянню внутрішніх резервів керованих ними військових формувань. Слід зазначити також, що в науковому аспекті актуальність дослідження пов'язана з його спрямованістю на зародження знань про суб'єктно-утворювальний менеджмент, зорганізованих навколо ситуації їхнього застосування у військовій сфері.

Автором дисертації з методологічної точки зору коректно визначено об'єкт, предмет, мету, а також завдання дослідження. Дисертантом гармонійно поєднано у психологічному інструментарії як теоретичні, емпіричні, так і відповідні математичні методи дослідження. Слід також зазначити, що І. В. Немінським об'єктивно визначено наукову новизну одержаних результатів.

Зокрема, автором уперше на засадах смисло-діяльнісного підходу виявлено механізми, що реалізуються військовим керівником та завдяки яким середовищу існування суб'єкта у військовій частині (підрозділі) задаються характеристики, які зумовлюють актуалізацію особистісного ресурсу підлеглого особового складу; розроблено склад функціональних ролей військового керівника, що забезпечують вплив на підлеглих та запропоновано опис їхньої операціонально-технологічної характеристики; експериментально доведено залежність особистісного ресурсу підлеглих від рівня реалізації відповідних психологічних механізмів у керівній системі.

Крім того, дисертантом доповнено описом особливостей ціннісно-сислової сфери військового керівника, схему зовнішніх механізмів, що розглядаються як психологічна передумова його зусиль з активації особистісного ресурсу підлеглих; а також сферу психологічного управління завдяки включенню до неї параметрів спрямованості управлінського впливу на особистісний ресурс підлеглих та інтеграції військового менеджменту з принципами суб'єктогенезу.

У дисертації І. В. Немінського набули подальшого розвитку ідеї соціального управління у військовій сфері в напрямку подолання традиції розглядати професійну діяльність військового керівника лише у контексті управління підлеглим особовим складом; методичні прийоми дослідження успішності реалізації військовим керівником функціональних ролей щодо активації особистісного ресурсу підлеглих.

Безперечним необхідно визнати і практичне значення одержаних результатів дослідження, яке полягає в обґрунтуванні соціально-психологічних засад активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих. Результати дослідження формують передумови для широкого спектру досліджень фундаментальних і прикладних основ психології ресурсного управління особовим складом ЗСУ.

Обґрунтовані в роботі концептуальні положення, що пояснюють сутність психологічних механізмів активації військовим керівником особистісного

ресурсу підлеглих, є підґрунтям для розробки системи психологічного супроводу військових керівників в аспекті формування їхньої професійної свідомості, досвіду роботи із посилення внутрішнього ресурсу особового складу військового підрозділу, без чого модернізаційні зусилля позбавлені свого ключового елемента.

Результати дослідження використано автором під час реалізації заходів кризового менеджменту у військових частинах (підрозділах), що дозволило сформувати систему взаємопов'язаних організаційних, психологічних механізмів управління модернізаційними ризиками на рівні військових частин (підрозділів); розробки програми підвищення кваліфікації експертів і тьюторів за темою дослідження. Запропоновані у дисертації теоретичні та методологічні положення відображено у змісті навчальних курсів фахової підготовки та підвищення кваліфікації військових керівників Збройних сил України.

Слід зазначити також, що результати дослідження можуть бути рекомендовані для впровадження в закладах вищої, зокрема військової освіти з метою оптимізації процесу професійної підготовки військових керівників, а також застосовані у практиці модернізації їхньої професійної підготовки із задіянням соціально-психологічних програм розвитку професійно важливих якостей та соціально-психологічного супроводу їх професійної діяльності загалом.

У першому розділі «Теоретико-методологічний аналіз стану дослідження проблеми діяльності військового керівника з управління особовим складом» автором здійснено теоретико-методологічний аналіз підходів до проблеми психологічних механізмів активації військовим керівником особистісного ресурсу своїх підлеглих. У результаті теоретичного дослідження особистісний ресурс підлеглого розглядається як інтегральне психічне утворення, основу прояву якого становлять особливості самосвідомості: рефлексія, позитивне самостварення, визнання у себе діяльніших, активно-перетворювальних можливостей у професійній сфері та досвіді.

Теоретичний аналіз проблеми показав, що активації механізмів суб'єктогенезу сприяють певні умов організаційного середовища. Умови для пізнання і перетворення підлеглими свого зовнішнього світу: наявність широкого кола референтів; наявність ситуації взаємодії з іншим смисловим світом, наділення діяльності та взаємодії потрібними характеристиками. Ці умови сприяють орієнтації на рефлексивне прояснення розмаїття форм смислоутворення, встановленню партнерських стосунків, забезпеченню моносуб'єктності спільної діяльності, прояву феномена обміну особливостями між діяльностями різних рівнів, утвердженню цінностей самореалізації та самовираження.

Виявлені методологічні засади дозволили автору розробити теоретичну модель суб'єктно-утворювального менеджменту у військовому середовищі, що відображає сукупність психологічних механізмів активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих. Згідно з цією моделлю, механізми активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих – це рефлексивні механізми регуляції та реалізації управлінської діяльності, що задають середовищу існування суб'єкта в організації характеристики, які забезпечують активацію механізмів суб'єктогенезу. Модель діяльності військового керівника має два контури: зовнішній – функціональні ролі військового керівника, і внутрішній – внутрішня діяльність військового керівника зі смислоутворення, формування управлінської концепції.

У другому розділі *«Емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих»* автором здійснено концептуальне та методичне обґрунтування задуму дослідження психологічних механізмів активації керівником особистісного ресурсу підлеглих в констатувальному експерименті; наведено кількісний та якісний аналізи його результатів. Метою констатувального експерименту було виявлення своєрідності активації особистісного ресурсу підлеглих залежно від різного рівня реалізації керівником системи досліджуваних психологічних механізмів. В якості основних завдань

дослідження дисертантом визначено вивчення психологічних механізмів активації особистісного ресурсу підлеглих, що їх реалізує керівник; виявлення рівня особистісного ресурсу підлеглих і визначення своєрідності активації особистісного ресурсу підлеглих залежно від різного рівня реалізації керівником відповідних психологічних механізмів.

Об'єктивне оцінювання реалізації керівником функціональних ролей здійснювалось автором за параметрами успішності діяльності – інтегральним феноменом, який передбачає наявність дій, що можуть не позначатися безпосередньо на результативності діяльності, але ведуть до її підвищення у майбутньому, або позитивно позначаються на діяльності партнерів по взаємодії. Оцінювання відбувалося за такими блоками: ефективність діяльності – інформація про цілі та результати діяльності (оперативність, якість, енерговитрати); механізми ефективності – особливості окремих дій і цілісної діяльності, що визначають її ефективність (зокрема: механізми ефективності на рівні окремих дій: рівень мотивації, самоконтролю, саморегуляції, повнота та адекватність орієнтовної основи дій, надійність, рівень функціонального стану тощо; механізми ефективності на рівні систем управління.

Для оцінювання управлінської діяльності автором застосовано асесмент-центр – комплексний діагностичний метод систематичної реєстрації досягнень або недоліків поведінки підлеглих. Під час його підготовки дисертантом здійснено багатоетапне розроблення запасу вправ і схем спостереження із залученням військових керівників та експертів; здійснено зіставлення результатів асесмент-центру із результатами управлінського впливу на персонал у реальній практиці; операціоналізацію показників; підготовку спостерігачів із числа військових керівників і психологів, забезпечення узгодженості їхніх суджень. Об'єктивні оцінки доповнено суб'єктивним оцінюванням випробовуваних під час інтерв'ю за параметрами: критерії ефективності «ідеальної» діяльності із реалізації функціональної ролі; критерії ефективності під час оцінювання власної реальної діяльності; критерії

ефективності під час оцінювання реальної діяльності колег; виявлення чинників, що впливають на професійну ефективність.

Як результат, дисертантом зазначено, що складна взаємодія незалежних перемінних значущо пов'язана із розвитком таких параметрів особистісного ресурсу, як саморозвиток, емпатія, розуміння унікальності Іншого, рефлексивність, кількість і диференційованість уявлень про себе, свобода вибору та відповідальність за нього, пізнання результатів поведінки, пізнання систем поведінки, композиторна оцінка соціального інтелекту.

У третьому розділі *«Соціально-психологічні засади активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих»* автором подано обґрунтування задуму формувального експерименту щодо розвитку психологічних механізмів активації особистісного ресурсу підлеглих у діяльності військового керівника. Як завдання цього етапу дослідження дисертантом поставлено такі: здійснити зміну керованої системи військової частини (підрозділу); проаналізувати динаміку параметрів особистісного ресурсу в експериментальних і контрольних групах особового складу; розробити систему заходів щодо вдосконалення управління ним в аспекті застосування військовим керівником психологічних механізмів активації особистісного ресурсу підлеглих.

Дослідження показників успішності діяльності військових керівників після завершення формувального експерименту засвідчило, що керівники з експериментальної групи вигідно відрізнялися від досліджуваних контрольної групи якісними характеристиками та рівнем реалізації функціональних ролей, складом методів їхнього виконання. Зіставлення відмінностей між двома вибірками військових керівників за загальною сумою за випробування контрольного дослідження та за окремими інтегральними показниками успішності реалізації кожної функціональної ролі за допомогою U-критерію Манна-Уїтні засвідчило наявність статистичних відмінностей у результатах керівників експериментальної та контрольної груп. Це дозволило за суб'єктивною оцінкою керівників експериментальної групи з'ясувати, що до кінця експерименту домінантною формою рольової поведінки підлеглих у їхніх

колективах стала екстрарольова поведінка, що перевищує рольові очікування і приносить користь військовій частині (підрозділу). Контрольний вимір особистісного ресурсу підлеглих показав динаміку результатів. Проте, якщо в експериментальній групі виявляється стійка позитивна тенденція, то в контрольній групі зміни, по-перше, мають безсистемний характер, по-друге, має місце зниження результатів за більшістю параметрів (за винятком приєднання у мотиваційному компоненті (водночас за зменшення частки респондентів із оптимальним рівнем результатів), диференційованості уявлень про себе у рефлексивному компоненті та низки операційних параметрів (інтернальність, чинники пізнання результатів і класів поведінки), що свідчить про можливість нарощування результатів у рефлексивному компоненті, та низки операційних параметрів. Важливо зазначити, що, за відсутності статистичних відмінностей в особистісному ресурсі підлеглих із різних експериментальних груп, позитивні зміни швидше і легше відбувалися у діяльності військових керівників, які на початок формувального експерименту характеризувалися вищим рівнем розвитку смислової динамічної системи.

За результатами проведеного дослідження І. В. Немінським сформовано методичні рекомендації щодо впровадження психологічних механізмів управлінського сприяння підлеглим в активації їхнього особистісного ресурсу.

У цілому зазначимо, що дисертантом на високому теоретичному рівні та багатому емпіричному матеріалі, власному бойовому досвіді, послідовно та неухильно дотримуючись визначених у теоретичній частині методологічних засад, розкриваються та обґрунтовуються її основні положення. При цьому, доведення їх здійснюється автором із належною доказовістю і послідовністю.

Разом із тим при загальному позитивному враженні від опонованої роботи вважаємо за необхідне висловити деякі зауваження, побажання та рекомендації.

1. З огляду на мету дослідження (яка передбачає формулювання кінцевого результату) крім теоретичного обґрунтування ефективних психологічних механізмів активації військовим керівником особистісного

ресурсу підлеглих можна б було замість «...емпіричного дослідження...» (як процесу, а не результату) викласти «... та визначення ключових напрямків соціально-психологічного забезпечення розвитку суб'єктно-утворювального менеджменту у військовій частині ЗСУ».

2. Під час операціоналізації поняття «особистісний ресурс підлеглих» дисертанту бажано б було шляхом диференційно-психологічного аналізу співставити його з поняттям «суб'єктний потенціал».

3. Під час емпіричного дослідження автор міг скористатись можливістю залучити в межах доцільності до психодіагностичного інструментарію крім зарубіжних, і доробки українських науковців, зокрема, опитувальник професійної життестійкості О. М. Кокуна.

4. Безумовним науковим здобутком автора є обґрунтування та розробка структурно-функціональної моделі активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих, що бажано б було викласти при констатації наукової новизни отриманих результатів дослідження.

Проте, викладені вище зауваження, побажання та рекомендації не впливають суттєво на цілком позитивну оцінку самої роботи та тому не знижують наукову і практичну цінність дисертаційного дослідження І. В. Немінського.

Детальне вивчення його дисертації на тему «Соціально-психологічні особливості активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих» дозволяє зробити висновки, що її автор оволодів методологією наукової діяльності, і це дозволило йому якісно та на високому рівні виконати поставлене наукове завдання. Тому дисертацію І. В. Немінського, є всі підстави вважати самостійним завершеним науковим дослідженням, що виконане на належному науковому рівні, воно відрізняється безсумнівною науковою новизною, теоретичною та емпіричною обґрунтованістю отриманих результатів, а також їхньою очевидною практичною значущістю.

Отримані дисертантом наукові доробки викладено згідно вимог до наукового стилю, його наукова праця є кваліфікованою інтерпретацією

основних положень, що містяться у власному дослідженні. Основні результати дисертації із достатньою повнотою відображено у 19 публікаціях автора, з яких 8 статей у наукових фахових виданнях із психології (з них 6 статей – у наукометричних виданнях), 11 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та інших виданнях.

На підставі вищезазначеного можна констатувати, що дисертаційне дослідження «Соціально-психологічні особливості активації військовим керівником особистісного ресурсу підлеглих» повністю відповідають вимогам п.п. 9, 11, 12, 13 «Порядку присудження наукових ступенів» із змінами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 року та вимогам МОН України, які висуваються до підготовки кандидатської дисертації, а його автор, Немінський Ігор Вікторович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи.

Офіційний опонент:

**член-кореспондент НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології
Херсонського державного університету
МОН України**



І. С. Попович

Підпис І.С. Поповича підтверджую
Начальник відділу кадрів **Н.А.Кудас**
11.08.2025

