

tion and ensuring its effectiveness (resulting in a qualitatively new state identity: new knowledge, skills, personal qualities, new attitudes and beliefs).

Key words: readiness for self-educational activity, self-educational activity, college students, psychological formation, characteristic of self-educational activity, preconditions of readiness for self-educational activity, the structure of readiness for self-educational activity, criteria of readiness for self-educational activity, manifestations of readiness for self-educational activity, level of development of readiness for self-educational activity, characteristics of self-educational activity..

Received July 14, 2016

Revised September 01, 2016

Accepted October 03, 2016

УДК 159:378.091.12

О.И. Мельниченко
oksana1409@ukr.net

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НОВОВВЕДЕНИЙ В ВУЗЕ

Melnichenko O.I. Psychological characteristics of the implementation of innovations in higher education / O.I. Melnichenko // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 34. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 353–365.

О.И. Мельниченко. Психологічні особливості реалізації програми нововведень у ВНЗ. У статті представлено психологічні особливості реалізації програми нововведень у вищому навчальному закладі, основні умови і етапи. З'ясовано, що управління інноваційним процесом вимагає високої професійної компетенції, глибоких спеціальних знань, творчого мислення, значного практичного управлінського досвіду й використання системи психологічного забезпечення.

Аналіз результатів анкетування та наукової літератури свідчить про те, що успішній реалізації нововведень у вищому навчальному закладі сприяє формування психологічної готовності і поетапне впровадження, що включає інформаційний, діагностичний, стимулюючий і підтримуючий компоненти.

Досліджено, що особливостями впровадження нововведень є те, що в кожному з компонентів основоположною, рушійною ланкою прийняття нововведень визначено суб'єктивне прийняття нововведень кожним членом організації через мотиваційну сферу особистості, моральне і матеріальне стимулювання, а також рівень розвитку таких індивідуально-психологічних якостей як цілеспрямованість, активність, креативність, гнучкість мислення, адаптованість, стресостійкість.

Доведено, що суттєвий позитивний вплив на прийняття нововведень мають такі показники як орієнтація на процес, результат, працю та владу; високий рівень характеристик соціального статусу, соціальної активності, комунікабельності, оптимістичності. Водночас зворотні кореляційні зв'язки виявлено зі шкалами емоційного виснаження, тривожності, дратівливості, депресивності, агресивності і невротичності, які негативно впливають на прийняття нововведень.

Зроблено висновок, що основними організаційно-психологічними умовами управління змінами у вищому навчальному закладі, які сприяють успішному їх введенню, є: забезпечення психологічної готовності, згуртованості учасників нововведень; створення необхідних організаційних і методичних умов; розробка та впровадження системи стимулювання учасників введення змін; орієнтація на конкретний позитивний результат і конкретні часові параметри.

Ключові слова: психологічні особливості, реалізація, нововведення, інноваційний процес, прийняття нововведень, науково-педагогічні працівники, управління змінами, вищий навчальний заклад.

О.И. Мельниченко. Психологические особенности реализации программы нововведений в вузе. В статье представлены психологические особенности реализации нововведений в вузе, основные условия и этапы. Установлено, что управление инновационным процессом требует высокой профессиональной компетенции, глубоких специальных знаний, творческого мышления, значительного практического управленческого опыта и использования системы психологического обеспечения.

Анализ результатов анкетирования и научной литературы свидетельствуют о том, что успешной реализации нововведений в вузе способствует формирование психологической готовности и поэтапное внедрение, что включает информационный, диагностический, стимулирующий и поддерживающий компоненты.

Доказано, что особенностями внедрения нововведений является то, что в каждом из компонентов основополагающей, движущим звеном принятия нововведений определено субъективное принятие нововведений каждым членом организации через мотивационную сферу личности, моральное и материальное стимулирование, а также уровень развития таких индивидуально-психологических качеств как целеустремленность, активность, креативность, гибкость мышления, адаптированность, стрессоустойчивость.

Доказано, що суттєвове позитивне впливання на прийняття нововведень мають такі показателі як орієнтація на процес, результат, труд і влада; високий рівень характеристик соціального статусу, соціальної активності, комунікабельності, оптимістичності. В те же время обертені кореляційні зв'язи виявлені со шкалами емоціонального істощення, тривожності, подразителіності, депресивності, агресивності і невротичності, котрі негативно впливають на прийняття нововведень.

Сделан вывод, что основными организационно-психологическими условиями управления изменениями в вузе, которые способствуют успешному их введению, являются: обеспечение психологической готовности, сплочённости участников нововведений; создание необходимых организационных и методических условий; разработка и внедрение системы стимулирования участников введения изменений; ориентация на конкретный положительный результат и конкретные временные параметры.

Ключевые слова: психологические особенности, реализация, нововведения, инновационный процесс, принятие нововведений, научно-педагогические работники, управление изменениями, высшее учебное заведение.

Постановка проблемы. Управление качеством высшего образования рассматривается как коллективная деятельность, требующая совместных усилий администрации и научно-педагогических работников. Основными факторами, которые обеспечивают качество образования, являются психологическая готовность и профессиональная подготовка участников к внедрению новшеств. Исследование психологических особенностей оптимизации внедрения нововведений в вузе не было ранее предметом специальных научно-психологических исследований в Украине, хотя определённые теоретические и методологические подходы для решения этой проблемы уже есть.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы формирования инновационного мышления в предпринимательской и торгово-экономической деятельности исследовали в своих работах: Л. Карамушка, С. Максименко, А. Мазараки, С. Мельниченко, А. Пригожин. Отдельные вопросы управления инновационной деятельностью научно-педагогических работников исследовали С. Болтвец, Н. Волгин, А. Исаенко, П. Журавлев, С. Карташов, А. Креденцер, Н. Ладанов, В. Матирко, Н. Маусов, Ю. Одегов, А. Пригожин, В. Пронников, А. Филь.

Теоретико-методологические аспекты проблемы формирования готовности к инновационной деятельности проанализировали Л. Буркова, А. Джеджула, Т. Дударь, Н. Пономарева,

Л. Рыбалко, В. Сластенин и др. Процессу формирования готовности как сложной психологической проблеме посвящены работы М. Дьяченко, Л. Кандибовича, М. Левит и др. Вопросы развития инноваций и инновационных процессов в Украине раскрыли в своих работах Л. Антонюк, И. Бланк, Н. Бондарчук, Л. Ващенко, Н. Внукова, В. Горбулина, Б. Гунский, В. Кобзарь, М. Стриха, В. Федоренко, Г. Яковенко и другие. Особенности формирования мотивации к инновационной деятельности отражены в трудах Л. Карамушки, В. Шапиро, J. Atkinson, R. Becker, Ch-I. Bernard, N. Degen, G. Emerson, N. Rubin, M. Silberman и др. [1].

Цель исследования: охарактеризовать психологические особенности реализации программы нововведений в высшем учебном заведении, направленные на повышение их эффективности.

Задачи: определить основные условия успешной реализации программы нововведений в высшем учебном заведении и раскрыть содержание информационного, диагностического, стимулирующего и поддерживающего компонентов работы по внедрению инноваций.

Основная часть. Нововведения часто вызывают сопротивление у большей части работников организации, которых касаются эти изменения непосредственно. Причинами сопротивления могут быть выработанные и приемлемые большинством стереотипы взаимодействия в организации и неопределённость. Именно поэтому, многие сознательно или бессознательно реагируют, демонстрируя отрицательное отношение к изменениям и проявляя дисфункциональное поведение в период осуществления изменений.

Известный американский экономист Честер-Ирвинг Бернард утверждал, что перед реализацией определённых организационных изменений целесообразно: делать взвешенный выбор управленческих рычагов с целью обеспечения необходимого воздействия на подчинённых, причастных к изменениям; учитывать структуру и объёмы расходов, которые обусловлены изменениями и вероятностью их полной окупаемости; принимать во внимание фактор времени; направлять изменения в направлении повышения эффективности деятельности организации [2].

Осуществление организационных изменений с целью обеспечения развития являются, как правило, длительным, трудоемким процессом. Как отмечал американский ученый Гаррисон Эмерсон, что даже если реформатор на предприятии наделен высшей властью, ему все же нелегко бывает преодолеть огром-

ное сопротивление ложных идеалов, утопических норм и многолетних практических навыков своих подчинённых [3]. Поэтому, для успешной реализации организационных изменений и развития, целесообразно обеспечить прозрачность информации и использовать разветвлённую систему материального и морального стимулирования [3].

Внедрение нововведений с целью развития организации требует тщательного анализа и подготовки, в т.ч. социально-психологической сферы взаимодействия. По мнению многих учёных, чтобы сформировать позитивное отношение к нововведениям в организации, необходима специально разработанная система мероприятий по подготовке реализации нововведений. И, в первую очередь, это должны быть меры, которые учитывают психологические особенности участников внедрения нововведений [4–7].

С целью положительного отношения членов организации к нововведениям формируется психологическая готовность к ним. Под психологической готовностью рассматриваем устойчивое психическое состояние личности или коллектива, которое вследствие осмысления содержания и значимости нововведения выражается в положительном активном к нему отношении. Психологическая готовность базируется на осознании содержания нововведения, его личностной и коллективной значимости, цели и средствах участия личности или коллектива в нововведениях. В процессе формирования психологической готовности значительную роль играет коллектив и подбор исполнителей нововведения, подбор положительных мотивационных стимулов. Наиболее эффективно внедряются те нововведения, которые предварительно обсуждены в коллективах в содержательном и в процессуальном аспектах, и ещё эффективнее те, которые представляют инициативу коллектива.

В системе реализации нововведений, как правило, выделяют четыре основных этапа: 1) анализ ситуации по проектированию нововведения; 2) внедрение; 3) развитие нововведения; 4) анализ результатов внедрения нововведений [8].

Центральной психологической проблемой в управлении изменениями в организации является проблема профилактики и преодоления сопротивления персонала изменениям в организации. Учеными Л. Карамушкой, М. Москалевым [9] выделены основные условия и этапы успешного управления изменениями в системе образования. Основные этапы управления: осуществление анализа деятельности образовательной организации и чёткое

определение ее цели; выработка концепции введения изменений; формирование положительной мотивации к введению изменений; экспериментальная апробация изменений; осуществление мониторинга и предоставления информации о результатах введения изменений; дальнейшее постепенное внедрение изменений с ориентацией на конкретный результат. Основными организационно-психологическими условиями управления изменениями, которые способствуют успешному их введению являются: обеспечение психологической готовности, сплочённости участников введения изменений; создание необходимых организационных условий (четкое распределение обязанностей; расстановка кадров, создание условий труда, определение форм работы и т.д.); создание методических условий (разработка необходимых программ, пособий и т.п.); психологическое обеспечение изменений (предоставление психологических консультаций, проведение тренингов); разработка и внедрение системы стимулирования участников введения изменений; ориентация на конкретный положительный результат и конкретные временные параметры и др. [9].

Успешное внедрение любого новшества зависит от большого количества психологических и социально-психологических факторов. Существенной предпосылкой позитивного отношения к нововведениям является специально разработанная система организационных и психологических мероприятий для подготовки к их осуществлению.

При внедрении нововведений в организации учитывают специфику функционирования человеческой психики и мероприятия специального психологического обеспечения. Особенности реагирования на инновации зависят от характера, способностей, темперамента личности. От того, как специалист относится к нововведениям, как изменения влияют на его психику, зависит эффективность осуществления нововведений. И безусловно, на всех этапах внедрения инноваций личность и коллектив должны быть активными и хорошо мотивированными участниками инновационного процесса.

Реализация нововведений связана с действием различных психологических, в первую очередь, мотивационных факторов и также зависит от того, кто является инициатором, кто их поддерживает и кто им противостоит, от подбора исполнителей и приемов их стимулирования, как в целом, повлияет нововведение на жизнь и деятельность профессорско-преподавательского состава.

Данные проведенного нами анкетирования свидетельствуют о том, что положительному принятию нововведений способствуют: мотивация поисково-исследовательской, инновационной деятельности профессорско-преподавательского состава; информационное сопровождение поисковой, инновационной деятельности; развитие диагностико-прогностической деятельности по выявлению творческих преподавателей; повышение квалификации на развитие методологических знаний, инновационных, исследовательских умений; проведение мониторинга готовности научно-педагогических работников к нововведениям; реализация системы материальных поощрений преподавателей, которые активно участвуют во внедрении нововведений; обеспечение консультативной помощи преподавателям; создание благоприятного психологического климата в организации, коллективе и надлежащих условий.

Учитывая результаты анкетирования и анализ литературы, для успешной реализации нововведений в высшем учебном заведении мы предлагаем использовать информационный, диагностический, стимулирующий и поддерживающий компоненты работы с преподавателями.

Информационный блок предусматривает знакомство с концепцией нововведений, основанный на научных подходах и практическом опыте; обоснование и аргументацию целесообразности этих изменений и потребности в инновациях; информирование о планируемых преобразованиях и аргументацию положительных результатов нововведений.

Для оптимизации принятия нововведений и их эффективной реализации важно проинформировать работников вузов о содержании нововведений. С этой целью целесообразно проводить лекционные занятия по таким темам как: «Виды нововведений в вузе», «Система управления качеством как разновидность нововведений в вузе», «Цели Системы управления качеством и ее составляющие», «Влияние нововведений на психику личности», «Типы восприятия нововведений в зависимости от индивидуально-психологических особенностей», «Факторы, способствующие положительному и отрицательному принятию нововведений», «Внутренние и внешние факторы, влияющие на принятие нововведений», «Соппротивление нововведениям: причины его возникновения и особенности преодоления», «Составляющие сопротивления изменениям в организации».

Кроме того, администрация (инициаторы нововведений) предоставляет основательную, четкую информацию научно-пе-

дагогическим работникам о нововведениях в вузе, внедрении и функционировании Системы управления качеством; знакомит профессорско-преподавательский состав с современными изменениями в высшей школе; позволяет углубить теоретические и практические знания по данной проблеме; показывает необходимость внедрения нововведений.

Использование стимулирующего блока обеспечивает формирование положительной мотивации к нововведениям. Его задачами являются: стимулировать стремление профессорско-преподавательского состава к изменениям; развивать диагностико-прогностическую деятельность по выявлению творческих личностей, склонных к продуцированию новых идей и технологий; создать и организовать работу дифференцированных творческих групп, обладающих разной степенью знаний по инноватике; обеспечить стимулирование инновационного поиска и др. Такой подбор реализуется благодаря определению круга специалистов, которые по нашим данным характеризуются целеустремленностью, активностью, инициативностью, креативностью, энергичностью, гибкостью мышления, управленческими качествами, высоким уровнем мотивации, стрессоустойчивостью, адаптированностью и профессионализмом. Методы работы данного блока разносторонние и заключаются в применении таких методов как мозговой штурм, метод отсеивания, метод обобщения идей, метод групповых дискуссий, метод незавершенных предложений. При внедрении нововведений целесообразно использовать такие приемы стимулирования исполнителей нововведений как: положительные подкрепления; усиление мотивационного и стимулирующего компонентов деятельности исполнителя.

Указанным этапам предшествует комплексная диагностика мотивационной готовности членов организации к изменениям. Цели такой диагностики должны заключаться в том, чтобы: выявить, а также описать структуру и векторы заинтересованности, мотивационной направленности, с одной стороны, и, с другой, напряжения силового поля организационных преобразований (соотношение движущих и сдерживающих сил), определить оптимальную модель управления организационными изменениями; разработать рекомендации (программу) по подготовке к изменениям с учётом масштаба предполагаемых нововведений и готовности к ним организации.

Диагностический блок в нашей работе предусматривает изучение мотивационной структуры личности и коллектива,

позволяет определять психические состояния, уровень знаний, умений и навыков исполнителей нововведений, социально-психологический климат, развитие сотрудничества и других характеристик личности и коллектива. Анализ полученных данных характеризует отношение исполнителей к нововведениям.

В исследовании мы использовали методики, направленные на изучение мотивационной сферы, типологических, коммуникативных и поведенческих характеристик личности, а именно: методику диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (А.Ф. Потемкиной), методику диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С. Бубнова), методику диагностики доминирующей стратегии психологической защиты в общении (В. Бойко), методику диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), индивидуально-типологический опросник (Л.Н. Собчик), методику исследования личности (FPI – Фрайбургский личностный опросник), методику самооценки структуры темперамента (по Б. Смирнову), опросник для оценки качества жизни (Н.Е. Водопьяновой), методику диагностики эмоциональной направленности личности.

Целью поддерживающего блока является обеспечение консультативной помощи отдельным участникам при внедрении нововведений (преодоление первичного психологического напряжения (стресса), психологических барьеров и т.п.); создание благоприятного психолого-педагогического климата для деятельности новаторов. Реализацию поддерживающего блока осуществляем через групповые дискуссии на такие темы, например: «Психологические качества, которые положительно влияют на внедрение нововведений», «Почему возникает сопротивление нововведениям в вузе?», «Характеристика барьеров в восприятии нововведений», «Причины сопротивления изменениям в организации», «Как преодолеть барьеры в восприятии нововведений?».

Кроме того, поддерживающий блок предусматривает индивидуальное психологическое консультирование лиц, нуждающихся в такой помощи в вопросе преодоления психологических барьеров восприятия нововведений. Именно психологи, в первую очередь, помогают проанализировать проблемы личности и способствуют адаптироваться к изменениям в организации, осуществляют психологическое обеспечение положительного принятия нововведений. При этом методы психологического обес-

печения способствуют развитию умений, навыков и личностных качеств научно-педагогических работников, формированию новых качеств и свойств членов коллектива, адекватных ситуации нововведения. И в целом управление нововведениями в вузе положительно влияет на качество.

Выводы. Реализация программы инновационных процессов в вузе требует высокой профессиональной компетенции, глубоких специальных знаний, творческого мышления, значительного практического опыта и использования психологических методов участников такого взаимодействия.

Анализ результатов анкетирования и научной литературы свидетельствуют о том, что успешной реализации нововведений в вузе способствует формирование психологической готовности, которая включает информационный, диагностический, стимулирующий и поддерживающий компоненты. Особенности внедрения нововведений является то, что в каждом из компонентов основополагающим, движущим звеном принятия нововведений определено субъективное восприятие каждого члена организации, в первую очередь, через мотивационную сферу личности, морального и материального стимулирования, а также уровней развития таких индивидуально-психологических качеств как целеустремленность, активность, инициативность, энергичность, креативность, гибкость мышления, адаптированность, стрессоустойчивость и профессионализм.

Основными организационно-психологическими условиями, которые способствуют успешной реализации программы нововведений в высшем учебном заведении, являются: обеспечение психологической готовности, сплоченности участников введения изменений; создание необходимых организационных условий и методических условий; психологическое обеспечение изменений; разработка и внедрение системы стимулирования участников введения изменений; ориентация на конкретный положительный результат и конкретные временные параметры.

Перспективой дальнейшего исследования может быть проведение формирующего эксперимента.

Список использованных источников

1. Кобзар В.М. Формування готовності до інноваційної діяльності майбутніх технологів у коледжах аграрного профілю : дис. к.пед.н.: 13.00.04 : [Електронний ресурс] / В.М. Кобзар. – Режим доступа : http://www.tnpu.edu.ua/naukova-robota/docaments-download/dis_Kobzar_1.pdf.

2. Організаційні зміни і організаційний розвиток як об'єкти управління : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mydocx.ru/1-6582.html>.
3. Олексів І.Б. Теоретичні засади здійснення організаційно-економічних змін на підприємстві [Електронний ресурс]/ І.Б. Олексів, Т.Ю. Лісович. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23268/1/13-77-82.pdf>.
4. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко. – Минск, 1985. – 206 с.
5. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы / В.А. Бодров. – М., 1995. – 28 с.
6. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2010. – 536 с.
7. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: навч. посібн. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.
8. Нововведения в организации : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://mirznani.com/info/novovvedeniya-v-organizatsii_161476.
9. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – Київ-Львів «Сполом» 2011. – 216 с.

Spisok ispol'zovannyh istochnikov

1. Kobzar V.M. Formuvannja gotovnosti do innovacijnoi' dijalnosti majbutnih tehnologiv u koledzhah agrarnogo profilju : dys. k.ped.n.: 13.00.04 : [Jelektronnyj resurs] / V.M. Kobzar. – Rezhym dostupa : http://www.tnpu.edu.ua/naukova-robota/documents-download/dis_Kobzar_1.pdf.
2. Organizacijni zminy i organizacijnyj rozvytok jak ob'jekty upravlinnja. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhym dostupa : <http://mydocx.ru/1-6582.html>.
3. Oleksiv I.B. Teoretychni zasady zdijsnennja organizacijno-ekonomichnyh zmin na pidpryjemstvi : [Jelektronnyj resurs] / I.B. Oleksiv, T.Ju. Lisovyh . – Rezhym dostupa : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23268/1/13-77-82.pdf>.

4. D'jachenko M.I. Gotovnost' k dejatel'nosti v naprjazhennyh situacyjah / M.I. D'jachenko, L.A. Kandybovich, V.A. Ponomarenko. – Minsk, 1985. – 206 s.
5. Bodrov V.A. Psihologicheskij stress: razvitie uchenija i sovremennoe sostojanie problemy / V.A. Bodrov. – M., 1995. – 28 s.
6. Korol'chuk M.S., Teorija i praktyka profesijnogo vidboru / M.S. Korol'chuk, V.M. Krajnjuk. – K. : Nika-Centr, 2010. – 536 s.
7. Pidprijemnyctvo: psihologichni, organizacijni ta ekonomichni aspekty: navch. posibn. / S.D. Maksymenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovs'ka, T.Ju. Kulakovs'kyj. – K. : Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-t, 2012. – 720 s.
8. Novovvedenija v organizacii : [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://mirznanii.com/info/novovvedeniya-v-organizatsii_161476.
9. Karamushka L.M. Psihologija pidgotovky majbutnih menedzheriv do upravlinnja zminamy v organizacii': monografija / L.M. Karamushka, M.V. Moskal'ov. – Kyi'v-L'viv «Spolom» 2011. – 216 s.

O.I. Melnichenko. Psychological characteristics of the implementation of innovations in higher education. The article presents the psychological features of the implementation of innovations in higher educational establishment, basic conditions and stages. Innovative process management requires high professional competence, deep expertise, creative thinking, a lot of practical management experience and the use of psychological support systems.

Analysis of the survey results and the scientific literature suggests that the success of innovation at the university contributes to the formation of psychological readiness and phased implementation that includes information, diagnostic, stimulating and supporting components.

The features of the introduction of innovations is proved to be the fact that in each of the components of the underlying, driving element of acceptance of innovations there is defined to be the subjective perception of each member of the organization through motivational sphere of personality, moral and material incentives, as well as the levels of development of individual psychological qualities as purposefulness, activity, creativity, flexibility, thinking, adaptability, stress resistance.

We proved that a significant positive impact on innovations adoption have such indicators as orientation on process, result, work and power; high level of social status features, social activity, sociability, optimism. Simultaneously we found inverse correlation with scales of emotional exhaustion, anxiety, irritability, depression, aggression and neurosality that negatively affect innovations adoption.

It is concluded that the main organizational and psychological conditions change management at higher educational establishment which contribute to the success of their introduction are: provision of psychological readiness, cohesion participants' innovations; creation of the necessary organizational and methodological conditions; development and implementation of incentive scheme participants to make changes; focus on the specific positive result and specific time parameters.

Key words: psychological features, implementation, innovation, innovative process, the adoption of innovations, research and teaching staff, change management, higher education institution.

Received July 12, 2016

Revised September 02, 2016

Accepted October 03, 2016

УДК 159.9.016

М.М. Наконечна

maria.nakonechna2014@gmail.com

Інтерсуб'єктність у психології: до постановки проблеми

Nakonechna M.M. Intersubjectness in Psychology: to the formation of issue / M.M. Nakonechna // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 34. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 365–374.

М.М. Наконечна. Інтерсуб'єктність у психології: до постановки проблеми. Стаття присвячена актуальній та важливій проблемі інтерсуб'єктності в психології. Описано підходи до аналізу проблеми інтерсуб'єктності. Стверджується, що поняття інтерсуб'єктності може бути якісно проінтерпретоване з використанням термінології та концептуальних підходів культурно-історичної психології, суб'єктного підходу та екзистенційної школи. Інтерсуб'єктність визначено як систему внутрішніх та зовнішніх інтерперсональних зв'язків, яка виражає рівень актуальної суб'єктності людини та тим самим формує авторство стосовно власної життєвої ситуації та продуктів творчості, а також відповідальність та рефлексивність особистості. Підкреслюється, що інтерсуб'єктність сприяє самовираженню особистості, а виражаючись, особистісна риса формується або дооформлюється; отже, інтерсуб'єктність сприяє особистісному розвитку людини. Доводиться,