

На правах рукописи

УДК: 159.9

Иванова Ольга Владимировна

**ФАКТОРЫ И СТРУКТУРА ЛИЧНОСТНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СУБЪЕКТА В ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОЙ СРЕДЕ
(НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ)**

Специальность: 5.3.1. Общая психология, психология личности,
история психологии (психологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Санкт-Петербург

2026

Работа выполнена на кафедре общей и социальной психологии федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Научный руководитель:

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»
Маленова Арина Юрьевна

Официальные оппоненты:

доктор психологических наук, профессор, профессор департамента психологии и дефектологии Школы образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Тюменский государственный университет»

Доценко Евгений Леонидович

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры истории и философии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет»

Чернякевич Елена Юрьевна

Ведущая организация:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет»

Захщита состоится «14» мая 2026 года в 12:00 на заседании совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук 33.2.018.17, созданного на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена», по адресу: 191186, г. Санкт-Петербург, наб. реки Мойки, д. 48, корп. 11, ауд. 64.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена (191186, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48, корп. 5) и на сайте университета по адресу: https://disser.herzen.spb.ru/Preview/Karta/karta_000001177.html

Автореферат разослан «____» февраля 2026 года

Ученый секретарь
диссертационного совета

Кондакова Ирина Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования. Современная эпоха характеризуется глубокими изменениями в способах человеческого существования и взаимодействия с миром: интенсивное развитие технологий, сформировавших новые формы социальной связанности; переформатирование традиционных социальных институтов и практик; виртуальные пространства, порождающие усложнение психологической реальности, переплетение онлайн- и оффлайн-измерений бытия ежедневно создают новые возможности и вызовы для самопознания и личностного развития. В этой связи становится необходимой разработка новых концептуальных моделей, способных адекватно описать сложность и многомерность функционирования личности в условиях постоянной изменчивости и технологического ускорения. Поэтому все большую значимость приобретает человекоцентрическая парадигма, провозглашающая ценность человека, способного не только приспосабливаться к нелинейности и непредсказуемости социальных процессов, но и активно участвовать в преобразовании окружающей действительности, сохраняя при этом внутреннюю согласованность и смысловую перспективу.

Внедрение человекоцентрической парадигмы сопровождается трудностями, связанными с теоретической неопределенностью относительно детерминант устойчивого развития личности в контексте перманентной трансформации существующего жизненного пространства, отсутствием верифицированных моделей взаимодействия внутренних ресурсов личности с требованиями новой среды, а также противоречием между декларируемыми ценностями человекоцентрической парадигмы и ее реальными практиками. Прикладное воплощение принципов человекоцентричности выводит на первый план исследовательскую проблему: какими внутренними ресурсами должна обладать личность, чтобы сохранять устойчивость и эффективность в новом, технологичном, постоянно меняющемся человекоцентричном мире? Ее решение требует учета социального контекста, в котором базовые принципы человекоцентричности получают институциональное подтверждение, оказывая позитивное влияние на создание среды для наиболее полного личностного развития и благополучия.

В этом отношении уникальную эпистемологическую ценность для глубокого изучения личности и факторов, определяющих ее эффективность, открывает профессиональная среда, где сходятся основные векторы актуального личностного бытия: необходимость сохранения автономии при возрастающей технологической детерминации, потребность в аутентичной самореализации в условиях цифровой трансформации, поиск устойчивых смысловых оснований в перманентно меняющемся мире, интеграция внешних требований и внутренних ресурсов, преобразование вызовов среды в возможности для саморазвития. При этом имеются лишь единичные исследования эффективного функционирования личности в человекоцентрической парадигме с позиции структуры и факторов ее формирования, сохраняя парадокс современной психологической реальности:

стремительное распространение человекоцентричного дискурса без целостной концептуальной модели, описывающей механизмы сохранения личностной автономии и субъектности в условиях нарастающей сложности социальных взаимодействий.

Степень разработанности проблемы исследования. В зарубежной психологической литературе, начиная с середины XX века, проблема эффективности личности рассматривалась в рамках изучения феноменологии успеха с точки зрения двух подходов: самоактуализации и самореализации как фундаментальных аспектов успешности субъекта деятельности (А. Маслоу, Э. Фромм, К. Роджерс и др.); личностных компонентов, определяющих содержание успеха индивида: самоэффективность, ценностные ориентации, способность к анализу своих действий, самоотношение, локус контроля (Дж. Аткинсон, К. Левин, Т. Дембо, Д. Макклелланд, Д. Райнис, Т. Роттер, Л. Фестингер и др.). В отечественной науке рассмотрение психологических аспектов эффективности личности чаще касалось: принципиальных вопросов формирования и развития личности в контексте трудовой деятельности и психологической адаптации, основанные на трудах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна; создания и систематизации всеобщей модели успешного профессионала (Н.Т. Колесник, А.А. Потапкин, А.Г. Шмелев и др.); разработки и структурирования универсальной модели эффективного специалиста в области психологии труда и организационной психологии (Н.Т. Колесник, А.Г. Шмелев, С.Л. Евенко, А.А. Потапкин, Т.Ю. Базаров); понимания сущности принятия и самореализации в контексте акмеологического подхода (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Климов, Е.А. Деркач и др.).

В течение последнего десятилетия наблюдается устойчивый рост исследовательского интереса к пониманию детерминант успешного функционирования человека в современном мире со смещением фокуса с анализа отдельных черт и навыков к целостному изучению личности, способной к осмысленному проектированию собственной жизненной траектории, в том числе в условиях неопределенности. Этому посвящены подходы: структурный – с уровневым личностно-ситуационным анализом (И.С. Половинкин, П. Касс, А. Бандура, Н.В. Антонова, Ю.П. Поваренков); методологический – с изучением критериев эффективности (П. Друкер, С.А. Бажин, А.А. Гершанок, А.М. Ощепков); классификационный, выделяющий факторы формирования личной эффективности (А.Б. Лощакова, И.Б. Гайдукова, Н.В. Болдырева, М.М. Голованов, Д.П. Бакин, Ю.С. Мазурова, Е.М. Бронникова).

Основная проблема данного исследования связана с противоречиями в осмыслении значимости комплексного изучения индивидуальных особенностей личности для оптимизации ее эффективности в человекоцентричной среде.

Цель исследования – изучение факторов и структуры личностной эффективности субъекта в человекоцентричной парадигме.

Объект исследования – личность в человекоцентричной среде.

Предмет исследования – структура и факторы личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде.

Гипотезы исследования:

Основная гипотеза исследования:

Человекоцентрическая парадигма, актуализируя ценности диалога, развития и служения, обуславливает специфику структуры личностной эффективности, которая формируется как интегративное свойство личности, проявляющееся в синергии интраперсонального, интерперсонального и метаперсонального измерений.

Частные гипотезы:

1. Системный запрос человекоцентрической парадигмы на сохранение и проявленность субъектности личности в стремлении к сотрудничеству, осознанности, осмысленности деятельности, формирует новое понимание личностной эффективности.

2. Существует специфика субъективных представлений о личностной эффективности и объективных критериев ее оценки в контексте человекоцентричности, при этом содержание компонентов личностной эффективности значимо различается у групп с ее высоким и низким уровнем выраженности, позволяя оказывать развивающее воздействие на субъекта деятельности.

Задачи исследования:

1. Провести теоретико-методологический анализ подходов, связанных с эффективностью личности в контексте человекоцентрической парадигмы.

2. Определить основные компоненты личностной эффективности в человекоцентрической среде на основе анализа представлений о ее качественном содержании у субъектов деятельности с различными социально-демографическими характеристиками.

3. Провести оценку личностной эффективности и ее типологических особенностей в человекоцентрической среде на основе объективных показателей деятельности субъекта.

4. Создать и эмпирически операционализировать концептуальную уровневую модель структуры личностной эффективности субъекта деятельности, базирующуюся на выявленных факторах, с ее прикладной апробацией в человекоцентрической среде.

5. Разработать и апробировать программу развития личностной эффективности субъекта деятельности в человекоцентрической среде.

Теоретико-методологическую базу исследования составили:

- Субъектно-деятельностный подход к пониманию субъекта общения, познания, адаптивности и деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Л.И. Анцыферова, З.И. Рябикова, В.В. Знаков, А.Л. Журавлев, А.К. Осницкий, Е.Ю. Коржова, Е.Л. Волкова и др.);

- Экзистенциальный и ресурсный подходы к личности (К. Роджерс, Э. Фромм, А. Маслоу, А.Г. Асмолов, Н.А. Портнова, Б.С. Братусь, А.Л. Журавлев, Д.А. Леонтьев и др.);

- Подходы к изучению зрелости личности (А.А. Деркач, В. Франкл, А.Л. Журавлев, К. Роджерс, А.А. Бодалев, Г. Салливан, В.Н. Мясищев,

Р.В. Овчарова, Г. Олпорт, Э. Фромм, З. Фрейд, С.К. Нартова-Бочавер, А.А. Реан, Н.Е. Харламенкова, Д.А. Леонтьев, А.Г. Портнова, А.Г. Асмолов, В.Р. Манукян, Е.Г. Трошихина, М.Г. Остроушко и др.);

- Подходы к изучению личной эффективности и благополучия в деятельности (А. Бандура, Р.Э. Вуд, Э. Озер, А. Чиоффи Д. Тейлор, М. Бруйярд, Дж. Роттер, М. Селигман, Р.Л. Кричевский, С. Кови, С. Иванова, П. Касс, И.С. Половинкин, Н.А. Антонова, Р.М. Шамионов, К. Рифф, П. Варр, Дж. Рассел, М.Ю. Бояркин и др.).

- Человекоцентрическая парадигма и ее предпосылки (Ю.Б. Ужакина, В.А. Штродо, В.А. Соловьев, Р.Т. Эдвард, Г.Г. Стрюк, О.А. Самольянов, А.Г. Асмолов, А. Маслоу, П. Друкер, О.С. Анисимов, Р.Л. Кричевский и др.).

Методы исследования. В процессе работы применялись: целевой теоретический анализ литературы; методы эмпирического исследования (анкетирование, тестирование); статистические методы (первичная дескриптивная статистика, контент-анализ, критерий Колмогорова-Смирнова, непараметрические критерии: U-критерий Манна-Уитни и ф*-критерий Фишера, кластерный анализ, факторный анализ методом главных компонент (с использованием пакетов Microsoft Excel и SPSS)).

Психодиагностический комплекс: Опросник эмоционального интеллекта (ЭмИн) Д.В. Люсина; Портретный ценностный опросник PVQ-R2 С. Шварца, в адаптации Т.П. Бутенко, Д.С. Седовой, А.С. Липатовой; Стандартизованный опросник MBI (Maslach Burnout Inventory) К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой; Методика оценки профессионального благополучия (МОПБ) Е.И. Рут и Р.А. Березовской, модифицированная на основе модели психологического благополучия К. Рифф; Методика определения личностной зрелости руководителя (ЛЗР) М.А. Щукиной и А.С. Смельцовой; Опросник «Личная эффективность» Н.В. Антоновой; Русскоязычная версия опросника «Шкалы настройки работы» (Job crafting scale), в адаптации С.А. Маничева, М.П. Милетич, Н.Н. Лепехина, О.Н. Ильиной, В.Е. Погребицкой; авторские анкеты для определения представлений и критериев личностной эффективности в человекоцентрической среде.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обоснована субъектно-деятельностным подходом, а также применением психологических и статистических методов, соответствующим цели и задачам исследования. Анализ полученных данных проведен с помощью пакета математической статистики SPSS, версии 21.0.

Организация и база исследования. Исследование проводилось в течение 3-х лет, с 2022 по 2025 годы. Основной этап решал ряд поставленных задач, направленных на изучение представлений о компонентах личностной эффективности субъекта в парадигме человекоцентричности, определение и рассмотрение объективных параметров эффективности и дальнейшее исследование факторов и структуры личностной эффективности субъекта. На заключительном этапе была разработана и внедрена программа развития личностной эффективности, сформулированы основные выводы исследования и

практические рекомендации. Исследование проводилось на базе одной российской финансовой организации, с 2024 года внедряющей принципы человекоцентричности. В исследовании принимало участие: на первом этапе – 1813 человек (1378 женщин и 435 мужчин) в возрасте от 18 до 59 лет ($M = 28$; $\sigma = 7,1$); на втором – 548 респондентов, из них 404 сотрудника (С) и 144 линейных руководителя (Р) трех филиалов, находящихся в Воронеже ($Cn=225$, $Pn=49$), Казани ($Cn=91$, $Pn=24$) и Омске ($Cn=88$, $Pn=71$), на третьем – 107 молодых руководителей (81 женщина и 26 мужчин).

Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна.

На основе интеграции гуманистических и когнитивно-поведенческих подходов введена дефиниция личностной эффективности, выявлены ее ключевые компоненты и их взаимосвязи.

Обоснована и эмпирически проверена модель, в которой личностная эффективность рассматривается как многоуровневая система, интегрирующая когнитивные, мотивационно-ценостные, эмоциональные и регуляторные компоненты, а также их динамическое взаимодействие в условиях происходящих изменений.

Разработан и апробирован комплекс диагностических методик, сочетающий качественный анализ представлений о личностной эффективности с количественной верификацией структурной модели, позволяющий оценивать выраженность компонентов личностной эффективности с учетом специфики человекоцентричного подхода.

Теоретическая значимость проявляется в расширении и углублении научного понимания личности как сложной динамичной системы, ориентированной на саморазвитие, самореализацию и позитивные изменения, подчеркивая через человекоцентричный подход уникальность внутренних ресурсов субъекта, значимость факторов личностной эффективности для реализации человеком своего потенциала, сохранения психологического здоровья, адаптации к социальным и внутренним вызовам.

Практическая значимость исследования подтверждена созданием и успешной апробацией развивающей программы, направленной на гармонизацию интра-, интер- и метаперсональных аспектов личности, раскрывая перспективы для разработки научно обоснованных подходов к развитию личности в условиях трансформации современного социокультурного контекста.

Положения, выносимые на защиту:

1. Личностная эффективность в человекоцентричной парадигме конституируется как интегративное качество субъекта, возникающее в результате сложного взаимодействия интраперсонального, интерперсонального и метаперсонального измерений, определяющих способность личности развивать собственный потенциал в условиях постоянных перемен и ускоряющихся технологических изменений.

2. Структурная модель личностной эффективности субъекта включает пять ключевых компонентов, имеющих уровневую организацию и находящихся

в непрерывной динамической синергетической связи: личностная зрелость и ответственная автономия (интраперсональный уровень), эмоциональный интеллект и благополучие в деятельности (интерперсональный уровень), самотрансценденция (метаперсональный уровень).

3. В представлениях о личностной эффективности в человекоцентричной среде соединяются субъектно-деятельностные и субъектно-субъектные характеристики с доминированием последних, ядро которых составляет «человечность». При этом существует специфика представлений о личностной эффективности у субъектов деятельности с различными социально-демографическими характеристиками, опосредуя динамику личностного становления и способность субъекта соответствовать требованиям парадигмы человекоцентричности.

4. Существуют критериальные типологические особенности субъектов с высоким и низким уровнем личностной эффективности, позволяя первых характеризовать как обладающих более высоким стремлением к саморазвитию, аутентичным самопринятием, внутренней согласованностью целей и удовлетворенностью достижениями на фоне открытости к изменениям, гибкости и позитивного отношения к инновациям.

5. Факторная структура личностной эффективности имеет трехкомпонентный характер, содержательно отличая субъектов деятельности с низкими и высокими показателями. Структура «личностно неэффективных» субъектов включает «Эмоционально-социальную ригидность», «Имитационную проактивность», «Парадоксальную автономию», демонстрируя их системные ограничения в связи с доминированием внешне детерминированных стратегий поведения, условностью мотивационного потенциала и внутренним конфликтом между автономной саморегуляцией и необходимостью социального самоутверждения, формируя в комплексе взаимосвязанные дефициты, препятствующие целостной самореализации и адаптивному функционированию субъекта деятельности. Структура «личностно эффективных» субъектов включает «Осознанную активность», «Рефлексивную устойчивость», «Эмоционально-когнитивную пластичность», отражая их осознанную активность с доминированием ценности развития и безопасности, позитивное самовосприятие со способностью к гибкой коррекции Я-концепции под влиянием нового опыта и требований среды, ответственность и организованность, выраженную социальную направленность, проявляющуюся в уважительном отношении к другим и их потребностям, эмпатии и стремлении к кооперации, открытость изменениям, склонность к саморазвитию и инновационным стратегиям поведения.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа структурно соответствует положениям ГОСТ РФ 07.0.11-2011 и включает введение, три главы, выводы, заключение, список использованной литературы, приложения. Основной объем работы составляет 176 страниц, содержит 3 рисунка, 13 таблиц. Список литературы содержит 341 наименование, из них 121 (36%) на иностранных языках. В работе представлено 5 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Введение содержит обоснование выбора тематики и ее научно-практической значимости в контексте современных социально-экономических трансформаций. Определены объект и предмет, сформулированы цель, задачи и гипотезы. Представлена структура работы с указанием этапов реализации. Научная новизна раскрыта через призму выявления ранее не изученных структурно-факторных закономерностей личностной эффективности в человекоцентричной парадигме. Теоретическая значимость исследования проявляется в развитии системного подхода, углубляя понимание личности как динамичной системы, ориентированной на саморазвитие, самореализацию и позитивные изменения. В рамках человекоцентричного подхода (ЧЦП) подчеркивается уникальность внутренних ресурсов субъекта, а также значимость факторов личностной эффективности, сохранения психологического здоровья и успешной адаптации к социальным и внутренним вызовам. Практическая значимость подтверждена разработкой и успешной апробацией развивающей программы, нацеленной на гармонизацию интра-, интер- и метаперсональных аспектов личности. Приведены данные о внедрении результатов в практику и апробации на релевантных научных площадках. Сформулированы выносимые на защиту положения, отражающие вклад работы в психологическую науку.

Первая глава «**Личностная эффективность: определение феноменологического поля исследования**» посвящена теоретическому анализу и методологическому обоснованию исследования личностной эффективности в контексте человекоцентричной парадигмы. В главе раскрывается эволюция понятия человекоцентричности, проводится критический анализ смежных психологических конструктов, обосновывается введение нового концепта «личностной эффективности» и предлагается его теоретическая модель, интегрирующая интра-, интер- и метаперсональные измерения.

В разделе 1.1 «**Теоретический анализ и методологические основания человекоцентричной парадигмы**» представлен исследовательский генезис и содержательное наполнение человекоцентричной парадигмы. Проведен сравнительный анализ двух основных направлений: Human-Centered Design (HCD), представленного в работах Дж.С. Тейлора, Т. Вилкокса, Л.С. Киселевой, Й.Дж. Ким, Р. Барди, Д.С. Дмитриевой Е.С. Бутенко, М. Мочимару, Х.М. Мидохаса, Д. Уинстенли, Дж. Вудолла, Е.Я. Литау, А.Н. Сологуба и др., и ЧЦП, укорененного в гуманистической и экзистенциальной традиции и нацеленного на создание среды для личностной самореализации (А.Г. Асмолов, П.С. Сорокин, В.А. Штроо, В.В. Колпачников, В.А. Соловьев, Г.Г. Стрюк, О.А. Самольянин). Выявлены системообразующие принципы ЧЦП: стратегическая осознанность выбора, антропоцентристическая толерантность, персонализированная результативность и персонифицированный стиль взаимодействия. Проанализирован вклад различных научных дисциплин (философии, социологии, экономики, психологии) в формирование

теоретических оснований человекоцентричности. На основе компаративного анализа зарубежных и отечественных исследований выявлены ценностные различия парадигмы: акцент на благополучии в западной традиции и на осмысленности и духовно-нравственном развитии – в отечественной. Обоснован выбор профессиональной сферы в качестве репрезентативного поля для исследования личностной эффективности субъекта деятельности.

В разделе 1.2. «**Эвристический потенциал и ограничения феномена субъектности в контексте человекоцентричности**» осуществлен историко-теоретический анализ конструкта субъектности, раскрывающий эволюцию его понимания от классических подходов к современным исследованиям. Осуществлен историко-теоретический анализ конструкта субъектности, рассмотрены его истоки и развитие в зарубежной традиции, где понятие личностной агентности раскрывается через теорию самоэффективности А. Бандуры, дискурсивный подход Р. Харре, концепцию самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, теорию символического интеракционизма Дж.Г. Мида, принципы Г. Блумера, исследования организационного поведения Дж. Марча, а также кросс-культурные модели Х.Р. Маркуса и С. Китаямы.

В отечественной психологии проанализирован феномен субъектности в рамках субъектно-деятельностного подхода С.Л. Рубинштейна, А.В. Брушлинского, К.А. Абульхановой-Славской. Рассмотрены концепция надситуативной активности В.А. Петровского и научная школа Е.Ю. Коржовой, разработавшая методики трансситуационной диагностики и типологию человека как субъекта жизнедеятельности. Освещены современные разработки в рамках субъектного подхода В.В. Знакова, З.И. Рябикой, Е.А. Сергиенко, Н.В. Чистяковой, Е.И. Лебедевой, Г.А. Виленской, Н.В. Гришиной.

Несмотря на значительный эвристический потенциал концепции субъектности для понимания активного, преобразующего начала личности, выявлен ряд ограничений применения его для достижения целей данного исследования. К ним отнесены: недостаточность индивидуалистического аспекта для описания распределенного характера современной деятельности, раскрытое в работах Э. Хатчина, С.В.Дж. Козловски и Д.Р. Илгена; концептуальная диффузность и многозначность конструкта, подтвержденная исследованиями Дж.А. Дьюи и Дж. Кноблича; эпистемологическая неопределенность его онтологического статуса, отраженная в дискуссиях К.А. Абульхановой; ограниченность методов оценки (например, диагностика Е.Н. Волковой и И.А. Серегиной, методика А.В. Капцова и др.), не учитывающих нелинейность и ситуативность проявлений эффективности; нормативно-оценочная нагрузка, имплицитно предполагающая ценное предпочтение автономии и контроля, что прослеживается в работах К.А. Абульхановой и В.А. Петровского. Данные ограничения обусловили обращение к операционально более четким конструктам.

Раздел 1.3. «**Концептуальные рамки изучения эффективности: критический анализ и определение границ применимости**» представляет собой компаративный анализ ключевых концепций, связанных с

эффективностью личности, в котором сопоставлены четыре феномена: личностный потенциал, самоэффективность, личная эффективность, профессиональная успешность, выявлены их методологические ограничения, обоснована необходимость введения нового концепта.

В подразделе 1.3.1. «**Личностный потенциал: фундаментальные аспекты и условия реализации**» проведен анализ концепции Д.А. Леонтьева, в которой феномен определяется как интегральная характеристика, не сводимая к интеллекту или креативности, но сходная с понятием «жизнестойкости» С. Мадди. Раскрыта трехкомпонентная структура потенциала: жизнестойкость (вовлеченность, контроль, принятие риска), самодетерминация и ценностные ориентации. Рассмотрен управленческий аспект в трактовках В.Н. Маркова (профессионально-личностный потенциал) и И.А. Беспалова (система внутренних и внешних ресурсов), а также структурные модели Е.Ф. Зеера, В.И. Носкова, А.М. Павловой, Т.П. Скрипкиной (актуальные возможности и устремления) и В.Н. Косырева (трехфакторная модель). Критический анализ выявил ограничения конструкта: ориентацию на будущее развитие, трудности операционализации актуального состояния и нейтральность в ценностном отношении, что делает его недостаточным для изучения наличных детерминант эффективности.

Подраздел 1.3.2. «**Личная эффективность и самоэффективность: анализ дистинктивных характеристик**» посвящен смысловому разграничению данных конструктов. Самоэффективность, основываясь на теории А. Бандуры, проанализирована как ситуационно-специфическая когнитивная оценка собственных способностей, обладающая мотивационной силой и динамичностью. Рассмотрен вклад Р. Шварцера и М. Иерусалима в измерение общей самоэффективности, Д. Шанка – в роль внешних оценок, Дж. Маддукса – в связь с психологическим благополучием, Дж. Капраны – в процессы принятия решений. В отечественной традиции проанализированы подходы Р.Л. Кричевского (убеждение в способности мобилизовать ресурсы), Д.А. Леонтьева (рефлексия собственных возможностей), Т.О. Гордеевой (субъективная уверенность) и В.А. Толочека (навык саморегуляции). Личная эффективность рассмотрена через структурный (П. Касс, И.С. Половинкин – модель Т.И.М.Е.), теоретико-методологический (М. Вудкок, Г.И. Москвитин, И.Б. Гайдукова – экономические критерии) и квалификационный (А.Б. Лощакова, Н.А. Антонова, В.А. Тропникова и А.Ю. Маленова – уровневая структура и типы) подходы. Выявлены дистинктивные различия: самоэффективность представляет собой рефлексивный конструкт, в то время как личная эффективность находит свое выражение в объективно наблюдаемых поведенческих паттернах и измеримых результатах деятельности.

В подразделе 1.3.3. «**Детерминанты и индикаторы профессиональной успешности и личной эффективности: компаративный анализ**» рассмотрен феномен профессиональной успешности. В зарубежной традиции: концепция эмоционального интеллекта Д. Гоулмана; мотивационные теории (Х. Хекхаузен, Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон); теория локуса контроля Дж. Роттера; модель

редукции неопределенности В.У. Майера. В отечественной психологии рассмотрены: социогенный подход Ю.М. Орлова; комплексный личностный подход Б.Ф. Ломова; структурный подход, выделяющий мотивационную сферу, установочные механизмы (Л.Г. Дикая), иерархию отношений и профессиональную направленность (В.А. Пономаренко). Проанализированы внешние и внутренние факторы успешности в работах В.А. Бодрова, О.Н. Родиной, А. Маслоу, Ф. Херцберга. Установлено доминирование в концепции профессиональной успешности внешних объективных критериев деятельности при недостаточном внимании к внутриличностным характеристикам, сужающее методологическую исследовательскую перспективу до нормативно заданных параметров оценки.

Раздел 1.4. «**Обоснование и содержание феномена личностной эффективности**» раскрывает необходимость введения нового концепта личностной эффективности, определяемой как устойчивое проявление личности в деятельности, выражющееся в способности достигать значимых результатов через осознанное использование внутренних и внешних ресурсов, сохраняя при этом смысловую наполненность деятельности, психологическое благополучие и качество социальных взаимодействий. Аргументированы основания для введения нового феномена. Предложена теоретическая модель, структурирующая его через три измерения: интраперсональное (внутренняя согласованность), интерперсональное (качество социальных взаимодействий и благополучие) и метаперсональное (интеграция в жизненный контекст). В качестве компонентов модели выделены: личностная зрелость, ответственная автономия, эмоциональный интеллект, благополучие в деятельности и самотрансценденция, образующие основу для дальнейшего эмпирического исследования структуры и факторов личностной эффективности в человекоцентричной среде (рис.1).

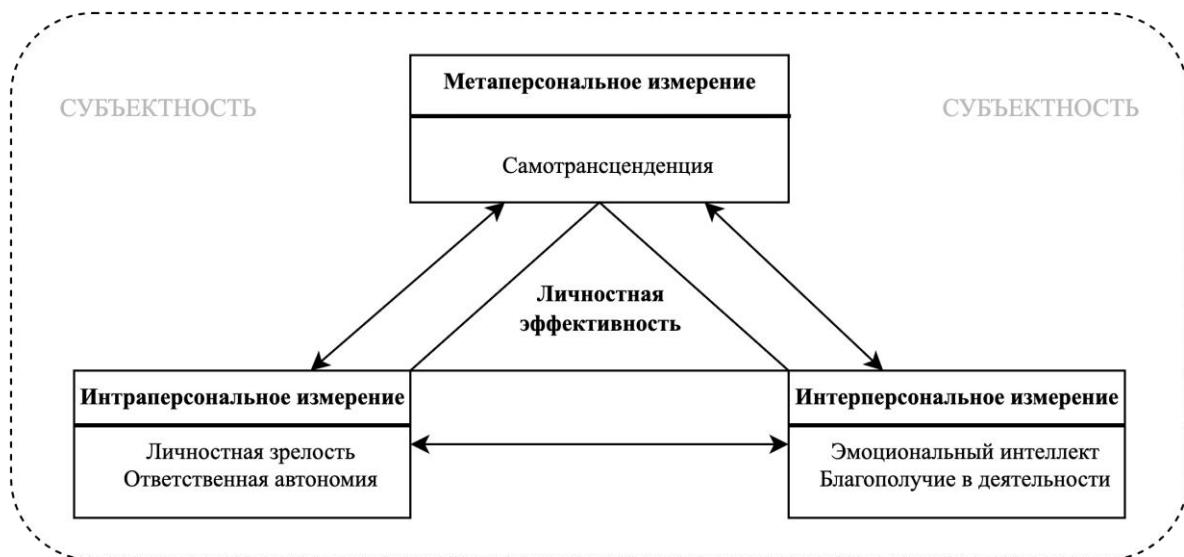


Рис. 1 – Теоретическая модель конструкта личностной эффективности

Данные измерения личностной эффективности находятся в пространстве субъектности и представляют собой динамически связанные элементы модели, которые не могут существовать изолированно друг от друга. Центральным элементом данной модели является метауровень, без достаточного функционирования которого раскрытие интраперсонального и интерперсонального измерений не обеспечивают личностной эффективности субъекта в ЧЦП.

Во второй главе «**Организация и методы исследования**» описана процедура организации исследования, представлена характеристика выборки, раскрыто содержание примененного психодиагностического инструментария и математических методов обработки данных.

В разделе 2.1. «**Этапы исследования**» описана структура исследования в последовательности решения поставленных задач. На первом этапе определена выборочная совокупность и методики. Второй посвящен основному исследованию компонентов личностной эффективности. Третий – обработке и интерпретации результатов. Четвертый этап решал задачу по разработке и аprobации программы повышения личностной эффективности в ЧЦП.

В разделе 2.2. «**Обоснование и описание выборки исследования**» описана многофазовая выборка, где основной единицей отбора выступили руководители и, на отдельных этапах, сотрудники крупной российской компании (далее – Компания), с 2024 года внедряющей принципы человекоцентричности (в целях обеспечения конфиденциальности наименование и другие идентифицирующие признаки не раскрываются).

1. Для изучения представлений о качествах эффективности личности в ЧЦП в выборку вошли 1813 респондентов (1378 женщин и 435 мужчин) в возрасте от 18 до 59 лет ($M = 28$; $\sigma = 7,1$), осуществляющих деятельность в различных подразделениях Компании в 10 филиалах, расположенных в городах: Астрахань, Воронеж, Волгоград, Екатеринбург, Казань, Нижний Новгород, Омск, Самара, Саранск, Ставрополь, в должности рядовых сотрудников ($n=1547$) и линейных руководителей ($n=266$), имеющих высшее ($n=1102$), среднее профессиональное ($n=597$), начальное профессиональное ($n=16$) и общее ($n=127$) образование.

2. В процессе решения задачи по сравнению представлений по ряду социально-демографических характеристик выборка сократилась, в качестве рассматриваемых критериев выступили местоположение филиала и наличие ответов как среди менеджерского состава, так и среди сотрудников внутри каждого филиала. В выборку вошли 548 человек, из них 404 сотрудника (С) и 144 линейных руководителя (Р) трех филиалов, находящихся в Воронеже ($Cn=225$, $Pn=49$), Казани ($Cn=91$, $Pn=24$) и Омске ($Cn=88$, $Pn=71$). Возрастной состав участников – от 18 до 59 лет (423 женщины и 125 мужчин), средний возраст – 30,15 лет ($C=29,06$ лет; $P=33,2$ года). Для сравнения респонденты были разделены на две возрастные группы: от 18 до 35 лет ($n=428$) и от 36 до 59 лет ($n=120$). По стажу работы участники были объединены в три группы: до 3-х лет ($Pn=22$, $Cn=265$), от 4 до 10 лет ($Pn=80$, $Cn=112$) и более 10 лет ($Pn=42$, $Cn=26$).

3. На этапе изучения структуры личностной эффективности в выборку вошли 107 линейных руководителей (81 женщина и 26 мужчин), имеющих высшее ($n = 92$) и среднее профессиональное ($n = 15$) образование. Все респонденты осуществляют деятельность в омском филиале Компании, в различных его подразделениях и управляют командами от 1 месяца до 14 лет ($M=3,1$; $\sigma = 4,2$; $Mo = 10$). Дополнительно респонденты были объединены в две группы: эффективные ($n=67$) и неэффективные ($n=40$), согласно проведенной объективной оценке по результатам создания доверительных отношений, поддержания доверия в межличностном взаимодействии. Возраст участников составил от 24 до 36 лет, характеризующийся следующими статистическими показателями: $M=32$; $Mo=30$, средний возраст=32,4 года, $\sigma = 5,6$ лет.

Раздел 2.3. «**Методы и методики исследования**» посвящен описанию методов исследования (анкетирование, контент-анализ, тестирование), методического (прошедшего психометрическую проверку и отвечающего требованиям валидности и надежности) и статистического (критерии значимости различий, кластерный и факторный виды анализа) комплексов.

Третья глава «**Эмпирическое исследование факторов и структуры личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)**» посвящена рассмотрению и описанию результатов, полученных в ходе решения задач исследования.

Результаты раздела 3.1 «**Представление о личностной эффективности субъекта деятельности в человекоцентричной среде: результаты исследования и их обсуждение**» выявляют содержательный диссонанс в структуре представлений респондентов о личностной эффективности: при декларативной ориентации на гуманистические ценности наблюдается недостаточная интегрированность данных ценностей в операциональную структуру личностного функционирования.

Исследование, основанное на анализе 1813 уникальных мнений респондентов и последующем опросе 548 человек, позволило идентифицировать 24 базовых дескриптора, образующих иерархическую структуру личностной эффективности субъекта. Центральным конструктом выступает «человечность» – образование, объединяющее экзистенциальную открытость, конгруэнтность и эмпатическую отзывчивость. Сравнительный анализ представлений 548 респондентов (144 руководителя, 404 сотрудника) выявил ряд значимых различий в представлениях по должностному статусу. Так, респонденты, не имеющие управленческого статуса, достоверно чаще ($p \leq 0,001$) выделяют: эмпатию ($\phi = 5,35$), мотивирование ($\phi = 3,37$), компетентность ($\phi = 5,98$). При этом менеджеры значимо чаще акцентируют жизнестойкость ($\phi = 3,79$, $p \leq 0,001$), что свидетельствует о недостаточной целостности ценностно-поведенческого комплекса. Ценность «человечности» существует скорее на уровне осознаваемых идеалов и «Я-концепции», в то время как в ситуациях реального взаимодействия и принятия решений актуализируются иные, часто конкурирующие, личностные структуры – установки на инструментальную эффективность, индивидуальную устойчивость (жизнестойкость) или контроль.

Установлена региональная специфика, проявляющаяся в вариативности значимости отдельных характеристик: акцент на компетентности в Воронеже ($\phi = 5,11$, $p \leq 0,001$) и общительности в Казани ($\phi = 2,97$, $p \leq 0,001$), что может отражать особенности социально-культурного контекста формирования личностных приоритетов.

Возрастная динамика характеризуется смещением акцентов от эмпатийных характеристик у респондентов 18-29 лет ($\phi = 3,18$, $p \leq 0,001$) к ценностно-смысловым компонентам у лиц старше 30 лет (справедливость: $\phi = 3,04$, $p \leq 0,001$), что может свидетельствовать о возрастных особенностях становления личностной зрелости в условиях ЧЦП.

Обнаруженная рассогласованность в понимании сущности личностной эффективности между различными группами позволяет обозначить основания для выявления структуры и детерминант личностной эффективности, а также разработки ее модели в контексте человекоцентричной парадигмы.

Раздел 3.2 «Уровни личностной эффективности субъектов с учетом объективных показателей деятельности: результаты исследования и их обсуждение». Для выявления факторов и структуры личностной эффективности в человекоцентричной среде проводилась процедура кластеризации респондентов на группы с различным уровнем эффективности. Основанием для дифференциации послужили три блока объективных показателей: социально-психологическое благополучие в групповом взаимодействии, уровень личностной вовлеченности в деятельность и показатели психологического неблагополучия, включая эмоциональное истощение и редукцию личных достижений.

Вследствие разнородности исходных данных и различий в измерительных шкалах (например, микроклимат: среднее значение (M)=7,88-8,33, стандартное отклонение (σ)=0,53-0,64; вовлеченность: общий коэффициент: $M=11,71$, $\sigma=6,32$; выгорание: эмоциональное истощение $M=21,63$, $\sigma=19,35$; редукция $M=33,13$, $\sigma=34,60$) применялась процедура min-max нормализации ($x' = (x - \min(x)) / (\max(x) - \min(x))$) для приведения данных к единому диапазону [0;1]. Полученные стандартизованные показатели подверглись кластерному анализу методом К-средних, что позволило выделить контрастные группы респондентов с различными профилями эффективности для последующего сравнительного анализа психологических детерминант успешного функционирования в человекоцентричной среде (рис. 2).

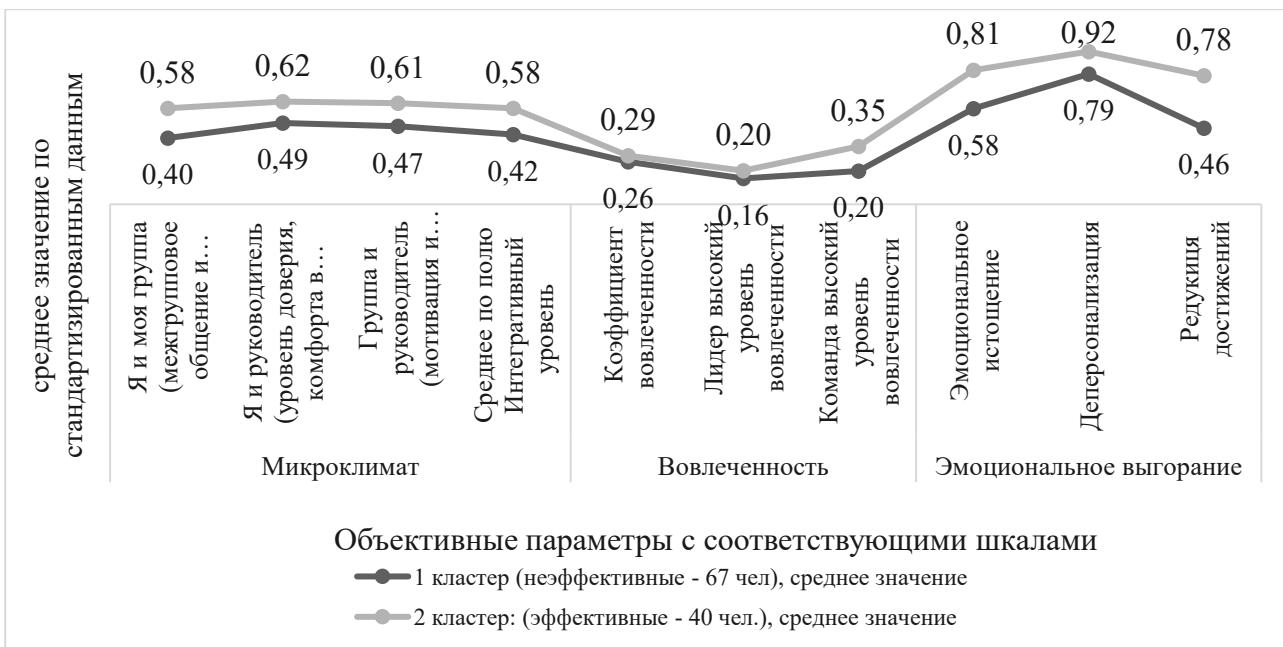


Рис. 2 – Средние значения стандартизованных параметров по кластерам

Результат кластеризации выявил два статистически значимо отличающихся кластера: 1) ненеэффективные, 2) эффективные, создавшие впоследствии основу для анализа факторов и структуры личностной эффективности субъекта в условиях ЧЦП.

Раздел 3.3 «**Типологические особенности субъектов деятельности с разным уровнем личностной эффективности: результаты исследования и их обсуждение**» посвящен комплексному анализу личностных особенностей респондентов. Логика раздела построена на последовательном сравнительном анализе профилей двух кластеров по каждому из личностных блоков, соответствующих разработанной теоретической модели личностной эффективности с использованием методов математической статистики (U-критерий Манна-Уитни).

Анализ личностных детерминант эффективности в человекоцентричной среде выявил системные различия между контрастными группами респондентов. Сравнение позволило идентифицировать базовые компоненты личностной эффективности субъекта прежде всего в сфере саморазвития ($U=1058,5$; $p=0,04$), лишь 8% респондентов эффективного кластера показали низкий уровень против 25% в кластере ненеэффективных, что свидетельствует о выраженной ориентации данной группы на личностный рост и трансформацию. В структуре благополучия обнаружены различия по параметрам самопринятия ($U=1059,5$; $p=0,04$), удовлетворенности достижениями ($U=1068,0$; $p=0,05$), ориентации на развитие ($U=1059,5$; $p=0,04$) и согласованности профессиональных целей ($U=1012,5$; $p=0,02$) (табл. 1).

Таблица 1 – Значимые отличия по компонентам личностной эффективности между респондентами, отнесенными к разным кластерам

Исследуемые компоненты личности	Субшкалы	Uэмп	(p=)	Средний ранг, 1 кластер	Средний ранг, 2 кластер
<i>Личная эффективность</i>	Стремление к саморазвитию	1058,5	0,04	50,34	63,04
	Профессиональное самопринятие	1059,5	0,04	50,36	63,01
	Удовлетворенность профессиональными достижениями	1068,0	0,05	50,48	62,8
	Профессиональное развитие	1059,5	0,04	50,36	63,01
	Профессиональные цели	1012,5	0,02	49,67	64,19
<i>Ценностно-мотивационная сфера</i>	Традиционализм	1062,0	0,04	59,61	47,05

Примечание. Кластер 1 – неэффективные, кластер 2 – эффективные

Ценностный профиль эффективных респондентов характеризуется значимо меньшей приверженностью традиционализму ($U_{эмп.} = 1062,0$; $p = 0,04$) и выраженной ориентацией на открытость изменениям. Обнаружена ценостная поляризация – в группе эффективных присутствуют как выраженные индивидуалисты, так и социально-ориентированные личности, что свидетельствует о вариативности путей достижения личностной эффективности в человекоцентричной среде.

Качественный анализ выявил тенденции, не достигшие порога статистической значимости, но имеющие содержательную ценность. Так, мотивационные профили характеризуются ориентацией на внутреннюю мотивацию, инициативность и проактивное управление деятельностью. Отсутствие различий по уровню развития эмоционального интеллекта позволяет рассматривать его как базовую, а не дифференцирующую характеристику личностной эффективности.

Анализ уровня личностной зрелости также зафиксировал ряд содержательных тенденций. Так, по шкале способности к конструктивным отношениям «эффективные» демонстрируют более выраженную готовность к установлению доверительного контакта: доля лиц с высоким уровнем способности к теплым отношениям составляет 20% против 12% в кластере «неэффективных». Аналогичная ситуация наблюдается в готовности к самоотверженности (30% высокий уровень против 19%), что указывает на их склонность ставить коллективные интересы выше личных. Потенциальные различия наблюдаются по шкале ответственной автономии: респонденты кластера «эффективные» чаще демонстрируют высокую самостоятельность в

решениях и действиях (30% против 22%), что коррелирует с их способностью к оперативному реагированию в условиях неопределенности. Проявление толерантности и уважения к индивидуальности также выше у эффективных респондентов (30% против 19%), что может указывать на более последовательное воплощение данной ценности в поведенческих паттернах, соответствующих принципам человекоцентричности.

Выявленные тенденции позволяют предположить, что для сохранения эффективности важно гармоничное сочетание социальной ориентированности (теплые отношения, самоотверженность, уважение), практической креативности, осознанной самостоятельности и сфокусированности на собственных ценностях и смыслах. При этом, благополучие в деятельности выступает контекстом, интегрирующим проявления аутентичности, осмысленности целей и ответственной автономии. Полученные результаты свидетельствуют о комплексном характере личностной эффективности, определяемой взаимодействием ценностно-смысовых, мотивационных и регуляторных компонентов личности, и создают основу для последующего анализа ее факторной структуры.

Раздел 3.4. «Факторная структура личностной эффективности субъектов деятельности с ее высокими и низкими показателями: результаты исследования и их обсуждение» посвящен выявлению структурных особенностей личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде. После стандартизации данных и верификации адекватности модели (индекс КМО=0,806 для кластера неэффективных, 0,822 для эффективных; критерий сферичности Бартлетта: $\chi^2=1179,823$, $p<0,001$ и $\chi^2=540,07$, $p<0,001$) выделено по три ключевых фактора для каждого кластера, объясняющих 52,5% дисперсии в группе «неэффективных» респондентов ($N=67$) и 61,9% в группе «эффективных» ($N=40$).

Для неэффективного кластера факторная структура включает три компонента (табл. 2):

1. «Эмоционально-социальная ригидность», объединяющая высокие нагрузки консерватизма (0,787), понимания чужих эмоций (0,789), самоорганизации (0,685) самоопределения (0,628), управления чужими эмоциями (0,541), эмпатию (0,532), кооперацию (0,544), уверенность в себе (0,604) и стремление к саморазвитию (0,511). Данная конфигурация отражает ригидную личностную организацию, где социальное взаимодействие становится средством для поддержания контроля над окружением, а развитие носит формальный характер, обусловленный внешними требованиями больше, чем внутренней потребностью в трансформации.

2. «Имитационная проактивность» – включает увеличение сложности рабочих задач (0,773), продуктивную активность и творчество (0,685), интегративный уровень мотивации к работе (0,636), при выраженной зависимости от увеличения социальных (0,666) и структурных ресурсов (0,618), способность к вершинным переживаниям (0,643), открытость изменениям (0,614), а также способности к конструктивным отношениям (0,517). Это

свидетельствует о ситуативном и неустойчивом характере проактивности, активируемой лишь при наличии внешних ресурсов и поддержки.

3. «Парадоксальная автономия», интегрирующая ответственную автономию (0,710), понимание своих эмоций (0,651), управление своими эмоциями (0,628), контроль экспрессии (0,564), общий уровень профессионального благополучия (0,507), при отрицательной нагрузке самоутверждения (-0,602). Данная конфигурация отражает внутренний конфликт между развитой способностью к автономной саморегуляции и избеганием социального самоутверждения, что ограничивает потенциал личностной реализации в человекоцентричной среде.

Таблица 2 – Факторная структура личностной эффективности субъектов деятельности кластера «неэффективные»

<i>Наименование фактора</i>	<i>Доля объяснимой дисперсии в %</i>	<i>Наименование переменной, входящей в состав фактора</i>	<i>Факторная нагрузка переменной</i>
<i>Эмоционально-социальная ригидность</i>	19,86	Понимание чужих эмоций	0,789
		Консерватизм/Сохранение	0,787
		Самоорганизация	0,685
		Самотрансцендентность/Самоопределение	0,628
		Уверенность в себе	0,604
		Кооперация (склонность к сотрудничеству)	0,544
		Управление чужими эмоциями	0,541
		Эмпатия	0,532
		Стремление к саморазвитию	0,511
<i>Имитационная проактивность</i>	17,87	Увеличение сложности рабочих задач	0,773
		Продуктивная активность и творчество	0,685
		Увеличение социальных ресурсов в работе	0,666
		Способность к вершинным переживаниям	0,643
		Интегративный уровень мотивации к работе	0,636
		Увеличение структурных ресурсов в работе	0,618
		Открытость изменениям	0,614
		Способность к конструктивным отношениям	0,517
<i>Парадоксальная автономия</i>	14,78	Ответственная автономия	0,71
		Понимание своих эмоций	0,651
		Управление своими эмоциями	0,628
		Самоутверждение/ Самовозышение	-0,602
		Контроль экспрессии	0,564
		Общий уровень профессионального благополучия	0,507

Такие параметры как «Локус контроля», «Самодетерминация», «Самоуправление и саморазвитие» и «Образ Я» не вошли в модель из-за недостаточных факторных нагрузок (<0,5), что свидетельствует об их периферийности в структурной организации личности данной группы.

Факторная структура второго кластера демонстрирует принципиально иную организацию личностных переменных, формирующую трехкомпонентную систему с общей объясненной дисперсией 61,9% (табл. 3).

Таблица 3 – Факторная структура личностной эффективности субъектов деятельности кластера «эффективные»

<i>Наименование фактора</i>	<i>Доля объяснимой дисперсии в %</i>	<i>Наименование переменной, входящей в состав фактора</i>	<i>Факторная нагрузка переменной</i>
<i>Осознанная активность</i>	26,49	Продуктивная активность и творчество	0,784
		Самодетерминация (целеполагание)	0,744
		Способность к конструктивным отношениям	0,712
		Интегративный уровень мотивации к работе	0,703
		Самоуправление и саморазвитие	0,686
		Увеличение структурных ресурсов в работе	0,684
		Ответственная автономия	0,675
		Способность к вершинным переживаниям	0,661
		Локус контроля (ответственность)	0,528
<i>Рефлексивная устойчивость</i>	20,71	Самоорганизация	0,775
		Консерватизм/Сохранение	0,761
		Коопeração (склонность к сотрудничеству)	0,724
		Самотрансцендентность/Самоопределение	0,672
		Эмпатия	0,659
		Уверенность в себе	0,602
		Общий уровень профессионального благополучия	0,541
<i>Эмоционально-когнитивная пластиность</i>	14,70	Увеличение сложности рабочих задач	0,802
		Образ «Я», Я-концепция	-0,654
		Общий эмоциональный интеллект	0,606
		Открытость изменениям	0,589
		Стремление к саморазвитию	0,5
		Общий уровень профессионального благополучия	0,505

Первая компонента «Осознанная активность» интегрирует продуктивную активность и творчество (0,784), самодетерминацию (0,744), способность к конструктивным отношениям (0,712), интегративный уровень мотивации (0,703), самоуправление и саморазвитие (0,686), увеличение структурных ресурсов (0,684), ответственную автономию (0,675), способность к вершинным переживаниям (0,661) и локус контроля (0,528). Данная конфигурация отражает

зрелую личностную организацию, где проактивная позиция сочетается с осмысленной регуляцией деятельности.

Вторая компонента «Рефлексивная устойчивость» объединяет самоорганизацию (0,775), консерватизм (0,761), кооперацию (0,724), самотрансцендентность (0,672), эмпатию (0,659), уверенность в себе (0,602) и профессиональное благополучие (0,541). Этот фактор представляет ценностно-смысловую основу личности, обеспечивающую внутреннее равновесие через интеграцию устойчивых ориентаций и социальной направленности.

Третья компонента «Эмоционально-когнитивная пластичность» характеризуется положительными нагрузками увеличения сложности задач (0,802), эмоционального интеллекта (0,606), открытости изменениям (0,589), стремления к саморазвитию (0,5) и благополучия в деятельности (0,505) при отрицательной нагрузке образа «Я» (-0,654). Данная структура отражает адаптационный потенциал личности, основанный на гибкости самовосприятия и готовности к пересмотру «Я-концепции».

Выявленная факторная структура представляет системную организацию личностной эффективности, где осознанная активность выступает движущим началом, рефлексивная устойчивость – стабилизирующим основанием, а эмоционально-когнитивная пластичность – адаптационным механизмом. Такая конфигурация обеспечивает оптимальное функционирование личности в человекоцентричной среде через единство проактивности, ценностной стабильности и адаптивной гибкости.

На данном этапе выявлены принципиальные различия факторных структур исследуемых кластеров. У «неэффективных» доминируют внешне детерминированные и внутренне рассогласованные переменные (риgidность, сочетающаяся с активностью и стремлением к автономии). У представителей второго кластера (эффективных) обнаружена сбалансированная интеграция осознанной активности, рефлексивной устойчивости и эмоционально-когнитивной пластичности, обеспечивающая продуктивное функционирование в условиях человекоцентричности.

На основании выделенной структуры личностной эффективности разработана и апробирована программа ее развития, в содержании которой учитывались полученные результаты относительно внутренних аспектов, позволяющих сохранять и повышать продуктивность субъекта в условиях человекоцентричности. Реализация программы еще продолжается, но уже на текущей стадии отмечается прогресс в снижении ригидности когнитивных и поведенческих паттернов на фоне готовности экспериментировать с гибкими формами коммуникации, рост метакогнитивной активности и рефлексии, смещении фокуса с внешних обстоятельств на личную ответственность с фиксацией в объективных показателях деятельности.

Заключение содержит выводы, сформулированные по результатам проведенного диссертационного исследования, рекомендации по их научному и практическому использованию.

ВЫВОДЫ

1. Многоуровневая структурно-динамическая модель личностной эффективности представляет собой интегративное образование, которое включает единство когнитивных, эмоциональных и регуляторных компонентов. Ключевую роль в человекоцентричной среде играют такие ее характеристики, как развитая рефлексивность, ценностно-смысловая зрелость, способность к самотрансценденции и эмпатическому взаимодействию, а также сочетание устойчивости и пластичности – способности сохранять ценностно-смысловую целостность в условиях неопределенности при одновременной готовности к трансформации и саморазвитию.
2. Ядро субъективных представлений об эффективной личности в человекоцентричной среде образует интегративное качество «человечность», объединяющее экзистенциальную открытость, эмпатическую отзывчивость, альтруистическую направленность и аутентичность. Специфика представлений определяется региональными, возрастными, должностными особенностями субъектов деятельности, подчеркивая контекстуальную природу личностной эффективности.
3. Кластеризация комплекса объективных показателей позволяет утверждать, что в человекоцентричной среде актуализируется динамический тип ценностной регуляции, основанный на балансе устойчивости и гибкости, в то время как приверженность традициям снижает личностную эффективность субъекта (приверженность ценностям традиционализма). Значимые различия по показателям самопринятия, удовлетворенности целями, ориентации на развитие и стремления к саморазвитию подтверждают, что в основе личностной эффективности лежит внутренняя потребность в самореализации, проявляющаяся через способность субъекта превращать деятельность в пространство для роста.
4. Структурная модель личностной эффективности в кластере неэффективных представлена тремя факторами, характеризующимися преимущественной внешней детерминацией и рассогласованием между различными подсистемами личности: эмоционально-социальная ригидность, имитационная проактивность, парадоксальная автономия. Структура личностной эффективности субъектов с ее высокими показателями отличается синергетическим взаимодействием компонентов, целостностью и способностью к саморазвитию и интегрирована вокруг следующих трех факторов: осознанная активность, рефлексивная устойчивость, эмоционально-когнитивная пластичность.

Практические рекомендации. Структурные особенности личностной эффективности с учетом уровня ее выраженности могут использоваться для разработки моделей развития субъектов деятельности в человекоцентричной среде и дифференцированных программ их социально-психологического сопровождения.

Перспективы дальнейшего исследования проблемы предполагают формирование научно-методологической основы для перехода к человекоцентричной модели и проектированию адресных интервенций,

направленных на трансформацию дезадаптивных паттернов и усиление личностных факторов субъекта деятельности в условиях трансформации.

Содержание диссертационной работы отражено в следующих публикациях автора:

Статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Иванова О.В. Личностная зрелость руководителя в контексте тренда на омоложение сотрудников организации / О.В. Иванова // Вестник Омского университета. Серия: Психология. – 2023. – № 3. – С. 68-77. (1,0 п.л.).
2. Иванова О.В. Представления сотрудников с разным управлеченческим статусом о личности успешного руководителя в человекоцентричной организации / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2024. – Т. 34, № 3. – С. 246-257. (1,0 п.л. / 0,75 п.л.).
3. Иванова О.В. Профессиональное благополучие руководителя как фактор превенции эмоционального выгорания сотрудников / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Вестник Омского университета. Серия: Психология. – 2025. – № 1. – С. 16-25. (0,98 п.л. / 0,74 п.л.).
4. Иванова О.В. Эмпирическая операционализация модели личностной эффективности в парадигме человекоцентричности / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Образовательная политика. – 2025. – № 3(22). – С. 128-140. (1,7 п.л. / 0,9 п.л.).
5. Иванова О.В. Личностная эффективность в антропологической перспективе: от концепта к операциональной модели / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Образовательная политика. – 2025. – № 4(23). – С. 50-60. (1,1 п.л. / 0,8 п.л.).

Статьи, опубликованные в научных журналах и материалах конференций:

6. Иванова О.В. Обратная связь через доверие: опыт бизнес-организации / О.В. Иванова // Вестник Омского университета. Серия: Психология. – 2022. – № 4. – С. 6-12. (0,51 п.л.)
7. Иванова О.В. Современные подходы к профилактике профессионального выгорания операторов контактного центра / О.В. Иванова // Мир человека в фокусе психологических метапрактик: Материалы VIII Сибирского психологического форума (Международной научной конференции) (Томск, 21–22 ноября 2022 года) / Под редакцией И.А. Филенко. – Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2022. – С. 46-48. (0,1 п.л.).
8. Иванова О.В. Эффективность через доверие: практики обратной связи в бизнес-организациях / О.В. Иванова // Омские научные чтения – 2022: социальная работа, психология, здоровьесбережение: Материалы V Всероссийской научной конференции (Омск, 07 ноября – 25 декабря 2022 г.). Ч. 2. – Омск: Издательство Омского гос. университета, 2023. – С. 48-54. (0,1 п.л.).

9. Иванова О.В. Личностная зрелость как фактор личной эффективности молодого руководителя / О.В. Иванова // Молодёжь третьего тысячелетия: сборник научных статей XLVII региональной студенческой научно-практической конференции (Омск, 01 апреля – 15 мая 2023 г.). Ч. 2. – Омск: Издательство Омского гос. университета, 2023. – С. 519-522. (0,22 п.л.).
10. Ivanova O.V. To the question of the development of young leaders in business organizations: professional and personal aspects / O.V. Ivanova // Молодёжь третьего тысячелетия: сборник научных статей XLVII региональной студенческой научно-практической конференции (Омск, 01 апреля – 15 мая 2023 г.). Ч. 1. – Омск: Издательство Омского гос. университета, 2023. – С. 160-162. (0,2 п.л.).
11. Иванова О.В. Самооценка как фактор профессиональной успешности молодых руководителей / О.В. Иванова // Человеческий потенциал: личность, деятельность, образование: Сборник материалов международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 16 декабря 2022 г.) – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 366-369. (0,2 п.л.).
12. Иванова О.В. Задачи профессионального и личностного развития молодых руководителей в современных бизнес-компаниях / О.В. Иванова // Теория и практика организации работы с молодёжью: сборник материалов II Международной научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 24 марта 2023 г.) – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», 2023. – С. 239-242. (0,2 п.л.).
13. Иванова О.В. Личностная зрелость как фактор профессионального благополучия молодых руководителей / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Психология в пространстве образования и личностного развития: перспективные практики научного исследования и сотрудничества: Материалы II-й Всероссийской научно-практической конференции (Калуга, 14–15 декабря 2023 г.) – Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, 2024. – С. 112-117. (0,55 п.л. / 0,41 п.л.).
14. Иванова О.В. Образ успешного руководителя у сотрудников организации с разными социально-демографическими характеристиками: человекоцентричная бизнес-модель / О.В. Иванова // Омские научные чтения: материалы VI Всероссийской научной конференции (Омск, 01–28 февраля 2024 г.) – Омск: Издательство Омского государственного университета, 2024. – С. 144-150. (0,45 п.л. / 0,33 п.л.).
15. Иванова О.В. Уровень и структура профессионального благополучия руководителей среднего звена с разными социально-демографическими характеристиками / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Современная реальность в социально-психологическом контексте – 2024: сборник научных трудов (Новосибирск, 19–20 марта 2024 г.) – Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2024. – С. 26-32. (0,34 п.л. / 0,26 п.л.).
16. Иванова О.В. Личностный портрет руководителя и его особенности в представлении менеджеров бизнес-компаний: человекоцентричная модель / О.В.

Иванова, А.Ю. Маленова // Жизненные траектории личности в современном мире: социальный и индивидуальный контекст: сборник статей II Международной научно-практической конференции (Кострома, 18–19 апреля 2024 г.) – Кострома: Костромской государственный университет, 2024. – С. 126-130. (0,3 п.л. / 0,23 п.л.).

17. Иванова О.В. Структура терминальных ценностей и их связь с личной эффективностью руководителей разного возраста / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Личность и ее бытие в реалиях современности: Материалы Международной научно-практической конференции, Краснодар, Сочи, Майкоп, 04–06 октября 2024 года. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2024. – С. 272-275. (0,2 п.л. / 0,15 п.л.).

18. Иванова О.В. Особенности профессиональной мотивации молодых сотрудников с разным управленческим статусом (региональный и гендерный контекст) / О.В. Иванова, А.Ю. Маленова // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. – 2025. – Т. 18, № 1. – С. 84-95. (0,78 п.л. / 0,59 п.л.).