

Отзыв официального оппонента
доктора психологических наук, профессора, профессора департамента
психологии и дефектологии Школы образования федерального
государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования «Тюменский государственный университет» Доценко Евгения
Леонидовича на диссертацию Ивановой Ольги Владимировны «Факторы и
структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде
(на примере молодых руководителей)», представленную на соискание ученой
степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.1. Общая
психология, психология личности, история психологии (психологические
науки)

Психология была расщеплена ещё В. Вундтом, разрабатывавшим
отдельно экспериментальную психологию и описательную «психологию
народов». Так же и психология личности развивается в двух конкурирующих
направлениях: объективно-результативное, с одной стороны, и субъективно-
ценностное, с другой. С одной стороны, прагматическая оценка социальной
полезности, не различающая понятия «личность» и «человек», рассматривая их
как «человеческий ресурс», «человеческий капитал» и
«человекоцентричность». А с другой стороны, гуманистическая психология (К.
Роджерс, А. Маслоу) с тем, что подлинная эффективность раскрывается в
самоактуализации, конгруэнтности и полноте бытия. Сегодня, в эпоху
цифровизации, гибридных форм занятости и размывания традиционных
организационных иерархий, этот разрыв становится практическим вызовом.
Так что тема обсуждаемой диссертации, несомненно, является **актуальной**.

Отмеченное расщепление, похоже, обнаруживается и в диссертационной
работе О.В. Ивановой. С одной стороны, она задается вопросом: какими
внутренними ресурсами должна обладать личность, чтобы не просто
адаптироваться к «человекоцентричной среде», но быть в ней субъектом,
сохранять автономию, выстраивать осмысленные отношения и при этом
демонстрировать высокую результативность? Однако отвечая на этот вопрос
диссертантка переходит на противоположную сторону, что дополнительно
подчеркивает сложность проблемы, которой посвящена диссертация О.В.
Ивановой.

Работа демонстрирует достаточно глубокую теоретическую проработку, в которой автор, не ограничиваясь изучением существующих подходов, выстраивает собственную концептуальную схему. Важным представляется введение в модель трех уровней: интраперсонального (внутренняя согласованность, зрелость, автономия), интерперсонального (эмоциональный интеллект, благополучие в деятельности, качество взаимодействий) и метаперсонального (самотрансценденция).

Особого внимания заслуживает метаперсональный уровень. В работах В. Франкла, Д.А. Леонтьева, С. Мадди неоднократно подчеркивалось, что подлинная устойчивость личности в условиях неопределенности связана со способностью выходить за пределы собственных узких интересов, видеть смысл в служении, в принадлежности к чему-то большему. В контексте человекоцентричности это измерение приобретает решающее значение: руководитель, ориентированный исключительно на собственный карьерный рост или сиюминутную выгоду, вряд ли сможет выстроить атмосферу доверия и сотрудничества, которую требует человекоцентричная среда. Введение метаперсонального уровня как центрального в теоретической модели – теоретическая находка автора, позволяющая преодолеть редукцию личностной эффективности к набору «мягких навыков» или лидерских компетенций.

Похоже, диссертантку очаровала эта вершинность, так что она упустила из виду процессы, благодаря которым человек, собственно, и выходит за пределы самого себя. Это – совершение поступков и поддержка идентичности. В поступках человек вносит изменения в свою ценностную систему (ядро личности), сразу принимая их в образ себя – «это сделал я». Такая и есть личностная работа в чистом виде; это есть механизм принятия ответственности, личностного развития и социальной презентации себя. И эффективность именно этой работы следует называть «личностная эффективность».

Методики, которыми воспользовалась автор, таковы, что только *две суть личностные* (Методика определения личностной зрелости руководителя (ЛЗР) М.А. Щукиной и А.С. Смельцовой и Портретный ценностный опросник PVQ-

R2 С. Шварца, в адаптации Т.П. Бутенко, Д.С. Седовой, А.С. Липатовой), а четыре – не про личность, а про *социального индивида*: эмоциональный интеллект, эмоциональное выгорание и настройки профессиональной активности (Опросник эмоционального интеллекта (ЭМИн) Д.В. Люсина; Стандартизированный опросник МВІ (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; 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. Погребницкой). Следовательно, автор измеряла не личностную, а личную эффективность. (Как и Опросник «Личная эффективность» Н.В. Антоновой). То есть эффективность, определяемую по результатам предметной деятельности, во внешнем плане, тогда как личностная эффективность предметом своей деятельности имеет собственную личность.

Отсюда **первое замечание** к работе О.В. Ивановой:

По факту диссертантка исследовала скорее личную эффективность, а не личностную эффективность. Видимо неспроста "личная эффективность" как словосочетание встречается в тексте диссертации в два раза чаще, чем "личностная эффективность". Конечно, это реальный риск совершить такую подмену, различая столь близкие понятия.

Второе замечание к работе О.В. Ивановой: неправомерное употребление квалификатора «феномен». По определению термин "феномен" указывает на факты чувственного восприятия сенсорно-доступного объекта. Диссертантка используют его по отношению к таким понятиям как "человекоцентричность", "личностная зрелость", "субъектность", "личностный потенциал", "эффективность" – практически ко всем центральным теоретическим понятиям. К ним бы следовало применять "подход", "состояние", "уровень", "свойства", "явление" и тому подобные квалификаторы.

Третье замечание касается гипотез. Основная гипотеза исследования сформулирована так, что содержит четыре утверждения, каждое из которых понятно и могло бы быть проверено, но собранные вместе, как придаточные предложения, они понимаются с трудом. Кроме того, как гипотеза в эмпирическом исследовании она не проверялась. Вопрос бы не возникал, если бы ей был придан статус теоретической гипотезы.

То же касается второй частной гипотезы: «Существует специфика субъективных представлений о личностной эффективности и объективных критериев ее оценки в контексте человекоцентричности, при этом содержание компонентов личностной эффективности значительно различается у групп с ее высоким и низким уровнем выраженности, позволяя оказывать развивающее воздействие на субъекта деятельности».

Она содержит три однозначных утверждения:

- Субъективные представления о личностной эффективности зависят от объективных критериев ее оценки;
- Содержание компонентов личностной эффективности значительно различается у групп с высоким и низким уровнем выраженности личностной эффективности;
- Оказывать развивающее воздействие на субъекта деятельности возможно.

Первые два утверждения получили свою эмпирическую проверку, а третье нет. Так и не удалось узнать, подтвердилось эта гипотеза или нет.

Четвёртое замечание – к планированию исследования. Явного обоснования не предлагается. Но по факту варьируются следующие переменные (как независимые):

- сравнивались лично эффективные сотрудники и лично неэффективные сотрудники;
- рядовые сотрудники (подчиненные) и менеджеры;
- сотрудники из разных городов;
- люди разного возраста;

- люди с разным стажем работы.

Однако смысл этих сравнений так и остался неясен, т.к. его нужно было и следовало обосновать в планировании исследования. Из-за дефицита обоснования мне приходится что-то домысливать за автора, а что-то искать уже в обсуждении результатов.

Вместе с тем, **достоинства диссертационного исследования** О.В. Ивановой тоже несомненны.

Весьма детально обсуждены основные и родственные понятия. Обсуждение опирается на добротный список литературы, в котором более трети составляют источники на иностранных языках. Теоретические построения непротиворечивы.

Наиболее ярким результатом эмпирического исследования стало выявление принципиально различных факторных структур у групп с высоким и низким уровнем личностной эффективности. В группе «неэффективных» выделены три фактора: «Эмоционально-социальная ригидность», «Имитационная проактивность» и «Парадоксальная автономия». Такая структура напоминает описанные в клинической психологии «ригидные» или «защитные» типы личностной организации, где ресурсы оказываются рассогласованными.

В группе «эффективных» факторная структура выглядит принципиально иначе: «Осознанная активность», «Рефлексивная устойчивость» и «Эмоционально-когнитивная пластичность». Здесь особый интерес представляет то, как эти факторы связаны между собой. Осознанная активность не противостоит устойчивости, а дополняется ею. И, что особенно важно, в фактор пластичности с отрицательной нагрузкой входит образ «Я». Это означает, что эффективный субъект в человекоцентричной среде – это тот, кто способен пересматривать себя, быть открытым изменениям. Такой вывод перекликается с представлениями о рефлексивной субъектности (В.А. Петровский, Е.Ю. Коржова) и одновременно выводит на практическую задачу:

развитие личностной эффективности в человекоцентричной среде требует развития способности к гибкому пересбору идентичности.

Общая положительная оценка работы не исключает вопросы и пожелания, которые не снижают общей ценности исследования, но могут быть учтены в дальнейшей деятельности соискателя:

1. В теоретической модели метаперсональный уровень объявлен центральным. Однако в эмпирической части он операционализирован через шкалу самоопределения (самотрансцендентности) в ценностном опроснике Шварца и через субшкалу «способность к вершинным переживаниям». Не происходит ли здесь редукция сложного феномена к отдельным шкалам?

2. Исследование построено как срезное. Внедряемая развивающая программа находится на начальной стадии, и первые эффекты описаны автором в общих чертах. Хотелось бы в перспективе увидеть лонгитюдные данные, которые позволили бы оценить, как трансформируется факторная структура личностной эффективности под влиянием целенаправленного развития, и насколько устойчивы эти изменения во времени.

3. В работе говорится, что исследование проводилось в компании, внедряющей принципы человекоцентричности. Однако сами эти принципы, конкретные практики (например, как реализуется обратная связь, как принимаются управленческие решения) не раскрыты. Без понимания контекста затруднительно оценить, насколько выявленные структуры универсальны, а насколько – специфичны для данной организационной культуры.

4. В целом работа больше напоминает не столько исследование, сколько образцовое по профессионализму обследование, которое следует масштабировать как минимум в рамках отрасли. Насколько автор работы согласна с такой интерпретацией?

Диссертационное исследование Ивановой Ольги Владимировны «Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)» является самостоятельной, завершённой научно-квалификационной работой, в которой

на достаточном методологическом уровне решена актуальная научная проблема – выявлены структурные и факторные детерминанты личностной эффективности в контексте человекоцентричной парадигмы. Работа характеризуется научной новизной, теоретической и практической значимостью, достоверностью полученных результатов, отраженных в рецензируемых научных изданиях.

Диссертация соответствует требованиям пп. 9–14 «Положения о присуждении ученых степеней» (утв. Постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013 г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Автор диссертации, Иванова Ольга Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).

Доктор психологических наук
(специальность 19.00.11. Психология личности),
профессор, профессор департамента психологии
и дефектологии Школы образования
Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Тюменский государственный университет»

Доценко Евгений Леонидович

«06» сентября 2026 г.

Контактные данные:

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский государственный университет»

Адрес: 625003, Российская Федерация, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 6

Телефон: +7 (3452) 59-74-29


Адрес электронной почты: e.l.dotsenko@utmn.ru

Веб-сайт: <https://www.utmn.ru>



Подпись доктора психологических наук, профессора Е.Л. Доценко заверяю.

Менеджер департамента психологии и дефектологии Школы образования

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»  П.А. Кропачева/