

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

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

Чернякевич Елены Юрьевны

на диссертацию Ивановой Ольги Владимировны

«Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)», представленную к защите на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Актуальность избранной диссертантом Ивановой Ольгой Владимировной темы достаточна высока и отвечает современным тенденциям и вызовам в психологии личности. В фокусе исследования находится личностная эффективность сотрудников организации в человекоцентричной среде. Интенсивное развитие технологий, цифровизация социальных институтов и усложнение психологической реальности предъявляют качественно новые требования к личности. В диссертации автор достаточно убедительно аргументирует, что человекоцентричная организационная среда выступает важным условием, поддерживающим и расширяющим возможности реализации личностного потенциала. Современный научный контекст исследования задает выбранный автором методологический подход, объединяющий идеи субъектно-деятельностного подхода и человекоцентричной парадигмы.

Научная новизна исследования: на основе теоретико-методологического анализа предложена и эмпирически верифицирована многоуровневая структурно-динамическая модель личностной эффективности в контексте человекоцентричной среды, включающая когнитивные, мотивационно-ценностные, эмоциональные и регуляторные компоненты. Определяющее значение в структуре принадлежит таким качествам личности как развитая рефлексия, ценностно-смысловая зрелость, ориентация на общее благо и эмпатийность.

Теоретическая значимость выполненного исследования состоит в обобщении и систематизации основных положений российских и зарубежных исследований по проблеме личностной эффективности. Автором раскрыта структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде, выделены системообразующие компоненты. Определены типы личностной эффективности, что расширяет представления о механизмах, обеспечивающих или препятствующих успешной самореализации руководителей в человекоцентричной среде.

Практическая значимость работы определяется возможностями использования полученных данных в психологическом сопровождении профессионального и личностного развития сотрудников организации, в том числе в условиях индивидуального консультирования и коучинга. Особую значимость представляет разработанная и успешно апробированная автором развивающая программа, направленная на гармонизацию интра-, интер- и метаперсональных аспектов личности руководителей, что открывает перспективы для совершенствования системы дополнительного профессионального образования и корпоративного обучения в условиях трансформации современного социокультурного контекста.

Обоснованность и достоверность полученных результатов обеспечивается репрезентативностью и достаточным объемом выборки, применением валидного и надежного диагностического инструментария и корректным применением методов математико-статистической обработки данных. Основные результаты исследования апробированы в докладах на научно-практических конференциях всероссийского и международного уровня.

Общая характеристика работы и публикаций по теме диссертации.

Структура работы.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, выводов, списка литературы и приложений. Объем основного текста составляет 177 страниц. Библиографический список включает 341 источник,

из которых 121 представлен на иностранном языке. Наглядность материала обеспечивают 13 таблиц и 3 рисунка.

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы, определяются цель, задачи, объект, предмет и гипотеза исследования. Описана структура работы с указанием основных этапов ее выполнения. Введение содержит научную новизну, теоретическую и практическую значимость работы, обоснованность и достоверность полученных результатов. Представлены теоретико-методологическая база исследования, а также перечень использованных методов и диагностических методик. Сформулированы положения, выносимые на защиту, приведены данные о внедрении полученных результатов работы.

Теоретический обзор и анализ научных работ по исследуемой проблеме, представленный в первой главе, отличается основательностью и логической стройностью. Автором рассматриваются методологические основания человекоцентричной парадигмы. Сравниваются подходы к определению человекоцентричности. Анализируются исторические и теоретические аспекты эволюции концепций эффективности и их методологические ограничения. Содержание конструкта «личностная эффективность» раскрывается через три измерения: интраперсональное, интерперсональное и метаперсональное.

Вторая глава содержит обоснование программы эмпирического исследования, описание этапов его организации, используемых эмпирических методов и методик, методов математико-статистического анализа полученных данных. В работе использовался обширный комплекс психодиагностических методик, подобранный в строгом соответствии с компонентами теоретической модели исследования. Методы обработки результатов позволяют решить поставленные задачи.

В третьей главе подробно описаны и проанализированы результаты проведенного эмпирического исследования. Так, приведены данные, раскрывающие содержание и структуру представлений о личностной

эффективности субъекта в человекоцентричной организационной среде у рядовых сотрудников и молодых руководителей. Установлено абсолютное доминирование качества «человечность» в субъективных представлениях об эффективности личности. В ходе сравнительного анализа выявлено наличие статистически значимых различий в представлениях о личностной эффективности в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов и их региональной принадлежности. Выявлено, что в человекоцентричной среде важную роль играет динамический тип ценностной регуляции, который строится на балансе устойчивости и гибкости. Напротив, приверженность традиционным ценностям снижает личностную эффективность. Применение кластерного анализа позволило статистически обоснованно разделить выборку молодых руководителей на две группы: «Эффективные» и «Неэффективные» и обнаружить различия по ряду ключевых параметров. Факторный анализ подтвердил, что высокий уровень личностной эффективности возникает при интеграции трех компонентов: осознанной активности, рефлексивной устойчивости и эмоционально-когнитивной пластичности. В отличие от «эффективных» коллег, у «неэффективных» руководителей отсутствует целостная система саморегуляции, что создает комплекс взаимосвязанных проблем, препятствующих личностному росту и успешной деятельности.

Автором предложен и апробирован способ перехода от общих факторных моделей к индивидуальной диагностике и разработке адресных рекомендаций (на примере конкретного участника исследования из кластера «неэффективных» руководителей). Показано, как на основе факторных нагрузок происходит расчет персональных значений, что позволяет определить направление развивающей работы. На основе полученных результатов создана развивающая программа, ориентированная на коррекцию выявленных дефицитарных факторов. Полученные на начальном этапе апробации данные свидетельствуют о перспективности предложенного

подхода и обосновывают целесообразность его дальнейшего внедрения в практику психологического сопровождения руководителей.

Общие выводы работы и заключение адекватно отражают основные результаты, соответствуют цели и задачам исследования, позволяют подтвердить выдвинутую гипотезу. Текст работы изложен в соответствии с требованиями научного стиля речи, характеризуется логической последовательностью изложения, цельностью и связностью. По теме диссертации опубликовано 18 работ, из них 5 статей в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Российской Федерации. Автореферат и публикации автора в полной мере отражают основное содержание диссертации.

При общей положительной оценке диссертационной работы Ольги Владимировны Ивановой, тем не менее, представляется необходимым выдвинуть ряд дискуссионных вопросов и замечаний к диссертации:

1. В диссертации в качестве исследовательского поля выбрана организация с 2024 года внедряющая принципы человекоцентричности. Просьба уточнить по каким критериям было определено, что данная среда действительно может рассматриваться как человекоцентричная, а не только как декларирующая соответствующие принципы. Насколько, по мнению автора, эти принципы уже укоренились в управленческой культуре организации за указанный период.
2. В работе представлена авторская анкета «Определение мотивации к работе». Хотелось бы уточнить, в чем заключается целесообразность разработки данной анкеты и ее преимущества перед существующими апробированными, надежными и валидными методиками, измеряющими социально-психологический климат, трудовую мотивацию, вовлеченность, восприятие руководства и т.п.?
3. На чем основан вывод о том, что наибольшие расхождения в представлениях об идеальном образе руководителя наблюдаются у респондентов со стажем работы до 3 лет? Ведь согласно таблице 3.5. такой же уровень расхождений фиксируется в группе с длительным стажем (более

10 лет). Также хотелось бы уточнить что автор имеет в виду под «незначительными» различиями в группе со стажем от 4 до 10 лет (табл. 3.5., стр. 105).

4. В казанском филиале, в отличие от других филиалов, выявлено отсутствие совпадений в оценке значимых компетенций между менеджерами и рядовыми сотрудниками. Чем, на Ваш взгляд, можно объяснить данное рассогласование?
5. На рисунке 3.1. показано распределение респондентов на кластеры по «уровню эффективности на основе объективных параметров деятельности». На каком основании данные были обозначены в работе как «объективные параметры деятельности»? Поскольку большинство их них отражают субъективные оценки и самоотчеты респондентов.
6. Также в работе присутствует ряд опечаток и грамматических погрешностей (пропуски слов, букв и т.п.). В главе 3.1. диссертации представлен обширный сравнительный анализ представлений о личностной эффективности рядовых сотрудников и менеджеров (таблицы 3.2–3.5). Однако во всех таблицах не указан объем выборок, что затрудняет оценку полученных результатов. Существенный недочет касается оформления результатов факторного анализа: таблицы 3.8. и 3.9. озаглавлены одинаково как «Факторная структура первого кластера (неэффективные)». Однако таблица 3.9. – это факторная структура второго кластера (эффективные).

Указанные вопросы и замечания не снижают общей высокой оценки диссертационного исследования.

Диссертация Ивановой Ольги Владимировны «Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)» является законченной научно-квалификационной работой. По своему содержанию, актуальности и научной новизне, объему проведенного исследования, теоретической и практической ценности полученных результатов диссертационная работа Ивановой Ольги Владимировны отвечает требованиям п.п. 9-14 «Положения о порядке

присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г. (с изменениями и дополнениями), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата психологических наук.

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

Официальный оппонент:

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры истории и философии
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный архитектурно-
строительный университет»

Чернякевич Елена Юрьевна

«08» апреля 2026 г.



Контактная информация:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет»

Адрес: 190005, Россия, Санкт-Петербург, ул. 2-я Красноармейская ул., д. 4

Сайт организации: <https://www.spbgasu.ru/>

Телефон: +7 (812) 317-89-55

E-mail: chernik.72@mail.ru