

УТВЕРЖДАЮ

проректор по научной работе ФГБОУ ВО
«Омский государственный педагогический
университет», доктор экономических наук,
доцент



_____ Геращенко Ирина Петровна

«9» августа 2026 ____ г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» на диссертационную работу Ивановой Ольги Владимировны «Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)», представленную на соискание ученой степени кандидата наук по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Стремительное развитие информационных технологий, в сочетании с нарастающей неопределенностью внешнего контекста, характеризуется возрастающим вниманием к человеку – ценностям и смыслам его жизнедеятельности, раскрытию личностного потенциала, причем не в дальней перспективе, а в существующем моменте реальности. В ответ на данные вызовы формируется устойчивый тренд на внедрение человекоцентричных подходов, провозглашающих приоритет личности, ее развития и благополучия как основы долгосрочной эффективности. Однако, как справедливо отмечает автор, этот процесс сопровождается существенным теоретическим разрывом: распространение человекоцентричного дискурса опережает создание верифицированных психологических моделей, описывающих, какими именно внутренними ресурсами должна обладать личность для сохранения устойчивости и субъектности в этой новой среде. Таким образом, исследование направлено на решение **актуальной** научно-практической проблемы, связанной с поиском детерминант эффективного функционирования личности в условиях парадигмального сдвига от технократической к антропоцентрической логике организации деятельности.

Научная новизна работы проявляется в ряде аспектов. Прежде всего, осуществлена системная дифференциация конструкта «личностной

эффективности» от смежных понятий («самоэффективность», «личная эффективность», «личностный потенциал»), что позволило определить его как интегративное качество, проявляющееся в достижении значимых результатов при сохранении смысловой наполненности и благополучия. Далее, автором предложена и эмпирически верифицирована оригинальная трехуровневая структурно-динамическая модель (интра-, интер- и метаперсональный уровни), конкретизирующая компоненты данного качества в человекоцентричном контексте. При этом выявлен содержательный диссонанс в представлениях сотрудников и руководителей: декларативная ценность «человечности» не всегда транслируется в операциональные поведенческие ожидания.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии положений субъектно-деятельностного подхода применительно к условиям человекоцентричной среды, что углубляет понимание личности как системы, ориентированной на саморазвитие и осмысленную активность. Концептуальный анализ истоков и ограничений парадигмы человекоцентричности, а также критический разбор операциональных трудностей концепта субъектности вносят вклад в методологическую рефлексию в области психологии личности и организационной психологии. Эмпирически подтвержденная связь личностной эффективности не с внешней успешностью, а с внутренними параметрами (самопринятие, согласованность целей, ориентация на развитие) смещает фокус исследований с нормативных моделей «успешного профессионала» на процессы личностного становления в профессиональной среде.

Практическая значимость обоснована и реализована в нескольких направлениях. Разработанный автором диагностический комплекс, сочетающий анализ субъективных представлений и объективных показателей деятельности с использованием адаптированных методик, представляет инструмент для оценки соответствия личностных характеристик требованиям человекоцентричной среды. Центральным эмпирическим результатом, определяющим прикладную ценность работы, является выявление принципиально разной факторной структуры личностной эффективности в контрастных группах. Для субъектов с низкой эффективностью структура представлена тремя факторами: 1) «Эмоционально-социальная ригидность» (формальное соблюдение правил при инструментальном использовании социальных навыков); 2) «Имитационная проактивность» (ситуативная активность, зависящая от внешних ресурсов); 3) «Парадоксальная

автономия» (внутренний конфликт между развитой саморегуляцией и избеганием социального самоутверждения). Напротив, структура высокоэффективных субъектов интегрирована вокруг синергетических факторов: 1) «Осознанная активность» (проактивность, осмысленная регуляция и конструктивные отношения); 2) «Рефлексивная устойчивость» (внутреннее равновесие на основе устойчивых ценностей и социальной направленности); 3) «Эмоционально-когнитивная пластичность» (адаптационный потенциал, готовность к трансформации Я-концепции). Программа развития личностной эффективности, построенная на основе выявленной структурной модели и уже проходящая апробацию, может служить основой для проектирования тренинговых интервенций в различных сферах деятельности субъекта.

Достоверность и надежность результатов обеспечена непротиворечивостью теоретико-методологического основания, применением валидного и надежного психодиагностического инструментария, репрезентативностью и структурой выборки на разных этапах, где общая выборочная совокупность составила 1813 респондентов, а также корректным использованием современных методов анализа данных (контент-анализ) и математико-статистической обработки (факторный и кластерный анализ, критерии Манна-Уитни и Фишера). Логика перехода от теоретического моделирования к эмпирической проверке и прикладной реализации выдержана последовательно, что позволяет считать результаты исследования О.В. Ивановой достоверными, а выводы и обоснованными.

Структура исследования содержит три главы: теоретическую (Глава 1), организационную (Глава 2), эмпирическую (Глава 3).

В первой главе **«Личностная эффективность: определение феноменологического поля исследования»** на основании теоретического анализа большого количества источников (в списке литературы 341 источник) проведен сравнительный анализ двух направлений человекоцентричности (человекоцентричный дизайн - НСД и человекоцентричный подход - ЧЦП), что позволило выделить ценностное ядро исследуемой парадигмы и определить поле исследования. Далее автор предпринимает системный критический разбор смежных психологических конструктов. Рассмотрены эвристические возможности и ограничения концепции субъектности для целей диссертационной работы, что привело к обоснованному отказу от его использования в качестве базового. Последовательно проанализированы и разграничены понятия личностного потенциала, самооффективности, личной

эффективности и профессиональной успешности, что позволило аргументировать необходимость введения нового феномена – «личностной эффективности» субъекта в человекоцентричной среде.

Данный концептуальный шаг представляется методологически корректным, поскольку проведенный компаративный анализ выявил, что существующие конструкты либо ориентированы на будущий потенциал (личностный потенциал), либо сводятся к ситуативной когнитивной оценке (самоэффективность), либо чрезмерно обусловлены внешними, нормативными критериями (профессиональная успешность). Введение нового концепта, интегрирующего внутренние детерминанты (зрелость, ценности) с внешним, социально-значимым результатом, достигнутым при сохранении благополучия и осмысленности, позволяет преодолеть данные ограничения и рассмотреть специфику функционирования личности именно в ценностно-насыщенной человекоцентричной среде.

На основании интеграции субъектно-деятельностного, экзистенциального и ресурсного подходов в заключительном разделе главы предложена оригинальная теоретическая модель, структурирующая феномен по трем взаимосвязанным измерениям: интраперсональному (внутренняя согласованность, зрелость), интерперсональному (качество взаимодействий, благополучие) и метаперсональному (интеграция в жизненный контекст, самотрансценденция). Данная модель с выделением метаперсонального уровня как системообразующего задает содержательную программу для эмпирической части работы.

Вторая глава **«Организация и методы исследования»** содержит описание процедуры и инструментария. Обоснован выбор многоэтапной и стратифицированной выборки, представленной сотрудниками и линейными руководителями крупной российской компании, находящейся на стадии внедрения принципов человекоцентричности. Стоит отметить, что выбор в качестве базы исследования организации, проходящей реальную трансформацию в направлении ЧЦП, а не просто декларирующей соответствующие ценности, значительно повышает валидность работы. Подробно описаны этапы исследования, на которых решались задачи от изучения представлений до разработки развивающей программы. Методический комплекс включает как стандартизированные, психометрически проверенные методики (ЭМИн Д.В. Люсина, PVQ-R Ш. Шварца, МВІ, методика личностной зрелости руководителя и др.), так и авторские анкеты для изучения субъективных представлений и объективных

критериев эффективности. Особого внимания заслуживает процедура формирования контрастных групп («эффективные» / «неэффективные») на основе кластеризации объективных показателей деятельности (микроклимат, вовлеченность, выгорание), что позволило избежать субъективизма при выделении критериев для последующего структурного анализа. Примененные методы математико-статистической обработки (контент-анализ, факторный и кластерный анализ, непараметрические критерии различий) полностью адекватны замыслу и задачам исследования.

Третья глава «**Эмпирическое исследование факторов и структуры личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде**» представляет собой изложение и интерпретацию результатов. В разделе 3.1 на основе анализа 1813 ответов выявлены и систематизированы представления об эффективной личности в человекоцентричной среде. Установлено, что смысловым ядром выступает интегративное качество «человечность». Однако наиболее значимым результатом данного этапа является выявление содержательного диссонанса: при декларации гуманистических ценностей в операциональных ожиданиях респондентов разного уровня должности наблюдаются значимые расхождения (например, сотрудники чаще ждут эмпатии, а руководители демонстрируют жизнестойкость). Этот вывод имеет важное прикладное значение, указывая на зону напряжения при внедрении человекоцентричных принципов.

В разделе 3.2 на основе объективных показателей деятельности (социально-психологический климат, вовлеченность, уровень выгорания) с применением процедуры кластеризации О.В. Иванова выделяет две контрастные группы субъектов: с высоким и низким уровнем личностной эффективности.

В разделе 3.3 проведен сравнительный анализ личностных характеристик выделенных групп. Установлены статистически значимые различия по ряду параметров: субъекты с высокой эффективностью демонстрируют более выраженное стремление к саморазвитию, профессиональное самопринятие, удовлетворенность достижениями, ориентацию на развитие и согласованность целей и меньшую приверженность ценностям традиционализма.

Центральным эмпирическим вкладом работы, изложенным в разделе 3.4, является выявление принципиально различной факторной структуры личностной эффективности. Для группы с низкой эффективностью структура (52.5% дисперсии) раскрывается через три фактора: «Эмоционально-

социальную ригидность», «Имитационную проактивность» и «Парадоксальную автономию». Данная конфигурация иллюстрирует рассогласование между формальным соблюдением правил, ситуативной активностью и заблокированной социальной самореализацией. Для группы с высокой эффективностью структура (61.9% дисперсии) представляет собой триаду: «Осознанная активность», «Рефлексивная устойчивость» и «Эмоционально-когнитивная пластичность». Данная структура отражает целостную организацию личности, где проактивность опирается на ценностную стабильность и способность к адаптивной трансформации. Именно это противопоставление диссоциированной и интегрированной структур служит подтверждением основной гипотезы исследования. На основе этих данных автором разработана и находится в стадии апробации программа развития личностной эффективности, направленная на гармонизацию и интеграцию выявленных компонентов.

В заключении корректно сформулированы выводы, полностью соответствующие поставленным задачам и положениям, выносимым на защиту.

Таким образом, можно констатировать, что в ходе диссертационного исследования О. В. Ивановой были получены содержательные и практически значимые результаты, формирующие научный задел для дальнейшей, более углублённой проработки проблематики личностной эффективности в условиях современной человекоцентричной среды.

Вместе с тем, в процессе изучения данной работы возникло несколько вопросов и пожеланий, направленных на углубление дискуссии и прояснение некоторых ее аспектов:

1. В исследовании показана региональная специфика представлений о личностной эффективности (например, акцент на компетентность в Воронеже и на общительность в Казани). Какие гипотезы относительно причин такой дифференциации выдвигает автор, и планируется ли их верификация в дальнейших исследованиях?

2. Автор указывает на выявленный «содержательный диссонанс» между декларируемыми гуманистическими ценностями и операциональными ожиданиями сотрудников и руководителей. Можно ли рассматривать этот диссонанс не только как проблему внедрения человекоцентричных практик, но и как проявление более общего конфликта между «ценностями-целями» и «ценностями-средствами»? Каковы, по мнению соискателя, психологические механизмы преодоления данного разрыва на индивидуальном уровне?

3. Предложенная трехуровневая модель (интра-, интер-, метаперсональный уровни) носит интегративный характер. Возникает вопрос: каковы механизмы взаимодействия между этими уровнями? Как, по мнению автора, осуществляется «нисходящее» влияние метаперсонального уровня (самотрансценденция, смысловая интеграция) на регуляцию интерперсональных взаимодействий и интраперсональных процессов?

4. В качестве пожелания на будущее можно было бы рекомендовать автору рассмотреть возможность операционализации и эмпирической проверки не только структуры, но и динамики личностной эффективности. Например, с помощью лонгитюдного дизайна можно было бы проследить, как изменение компонентов модели (например, в результате развивающей программы) влияет на объективные показатели деятельности и субъективное благополучие. Также перспективным представляется сравнительное исследование предложенной модели в организациях с разной степенью зрелости человекоцентричной культуры. Это позволило бы верифицировать, является ли выявленная структура универсальным признаком личностной эффективности в человекоцентричной парадигме или же она специфична для этапа трансформации, который переживала изучаемая компания.

Представленные замечания и вопросы не умаляют значимости исследования. Они скорее направлены на расширение исследовательской перспективы, позволяющей раскрыть потенциал дальнейшей разработки проблемы. Они ни в коей мере не затрагивают обоснованности центральных положений, доказательной базы и научно-практической ценности диссертационного исследования, выполненного О.В. Ивановой.

Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем. Автореферат и опубликованные работы отражают основные результаты исследования. Автором опубликовано 18 работ, 5 из которых в научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ.

Заключение по присуждению ученой степени. Представленное О.В. Ивановой диссертационное исследование на тему «Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)» отличается актуальностью, теоретической и практической значимостью, выводы работы обоснованы, положения, выносимые на защиту, подтверждены. Диссертация является завершенной научной работой, соответствующей требованиям п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней (Постановление правительства Российской

Федерации № 842 от 24. 09. 2013 г. в актуальной редакции), а ее автор, Иванова Ольга Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).

Отзыв подготовлен доктором психологических наук (19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии), профессором кафедры общей и педагогической психологии ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет» Антилоговой Ларисой Николаевной.

Отзыв обсужден и утвержден на расширенном заседании кафедры общей и педагогической психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет». Результаты голосования: «за» – 7, «против» – 0, «воздержались» – 0 (протокол №10 от «31» марта 2026 г.).

Заведующий кафедрой общей и педагогической психологии ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет», кандидат психологических наук (19.00.07 – Педагогическая психология), доцент

Шабышева
Юлия Евгеньевна

«31» марта 2026 г.

Контактные данные:

Полное наименование: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет».

Почтовый адрес: 644099, Омская область, г. Омск, Набережная им. Тухачевского, д. 14

Телефон: (381-2) 23-12-20

Сайт: <https://omgpu.ru>

Адрес электронной почты: mail@omgpu.ru.



Подпись Шабышевой
Юлии Евгеньевны
заверено.
Начальник ОК ОМГПУ
Т.Н. Бочарова
09.04.2026