

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 33.2.018.17,

созданного на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» Министерства просвещения Российской Федерации, **по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 14 мая 2026 г. № 16

О присуждении Ивановой Ольге Владимировне,
гражданке Российской Федерации
ученой степени кандидата психологических наук.

Диссертация «Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)» по специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки) принята к защите 22 января 2026 года (протокол заседания № 5) диссертационным советом 33.2.018.17, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» Министерства просвещения Российской Федерации (191186 Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48), приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 307/нк от «21» февраля 2023 г.

Соискатель Иванова Ольга Владимировна, 17 августа 1976 года рождения.

В 2003 году соискатель окончила государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский

государственный университет» по специальности «Психология» с присвоением квалификации «Психолог».

В 2025 году окончила федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», освоила программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии.

В период подготовки диссертации по настоящее время соискатель работает главным психологом подразделения центрального подчинения Единой службы заботы о клиентах в г. Омске ПАО «Сбербанк».

Диссертация выполнена на кафедре общей и социальной психологии в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОППОНЕНТЫ:

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

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

– дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет», г. Омск, в своем положительном отзыве, подписанном кандидатом психологических наук, доцентом, заведующим кафедрой общей и педагогической психологии Шабышевой Юлией Евгеньевной, указала, что диссертационное исследование Ивановой Ольги Владимировны представляет собой самостоятельное, завершенное и методологически выверенное научное исследование. Автором корректно определены объектная область и предмет изучения, цель и задачи работы, что позволило выстроить логику от теоретического осмысления новой реальности человекоцентричной среды к разработке структурно-динамической модели личностной эффективности.

Актуальность работы не вызывает сомнений и обусловлена объективно существующим разрывом между широким внедрением человекоцентричных подходов в практику и отсутствием психологически обоснованных моделей, описывающих личностные детерминанты эффективного функционирования субъекта в условиях данной ценностной парадигмы.

Научная новизна исследования раскрывается в последовательном концептуальном различении феномена «личностной эффективности» и смежных психологических конструктов, что позволило автору преодолеть ограничения как сугубо потенциальных, так и внешне-нормативных трактовок эффективности. Предложенная автором модель, интегрирующая интраперсональные, интерперсональные и метаперсональные составляющие, расширяет теоретические представления о системной организации личности в контексте субъектно-деятельностного и экзистенциально-ресурсного подходов. Автором осуществлен содержательный анализ ценностного ядра человекоцентричности, а также показано, что личностная эффективность в новой антропологической среде обеспечивается преимущественно параметрами

внутренней согласованности, самопринятия и смысловой интеграции. Полученные данные развивают методологическую рефлексию в области психологии личности, позволяя рассматривать человекоцентричную среду как пространство, актуализирующее определенные личностные структуры.

Практическая значимость исследования является несомненной и многоаспектной. Разработанный и апробированный автором диагностический комплекс, сочетающий анализ объективных показателей деятельности с изучением субъективных представлений, может быть использован в практике оценки персонала в организациях, реализующих антропоцентрическую стратегию управления. Предложенная программа развития личностной эффективности, основанная на интеграции компонентов осознанной активности, рефлексивной устойчивости и эмоционально-когнитивной пластичности, открывает перспективы для проектирования адресных психологических интервенций.

Соискатель имеет 18 опубликованных работ по теме диссертации общим объемом – 9,93 п.л., авторский вклад – 7,69 п.л., в том числе в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ, опубликовано 5 работ (5,78 п.л. / 4,19 п.л.). В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. **Иванова О.В. Представления сотрудников с разным управленческим 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.).**

2. **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.).

3. 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.).

На автореферат диссертации поступило 6 отзывов:

1. От доктора психологических наук, профессора, профессора кафедры организационно проектирования систем управления ИГСУ федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Степновой Людмилы Анатольевны.

Отзыв положительный. В отзыве имеется дискуссионный вопрос:

Автором в качестве основания для дифференциации респондентов на эффективных и неэффективных используются объективные показатели, связанные с созданием и поддержанием доверительных отношений в межличностном взаимодействии. Такой подход представляется обоснованным в контексте человекоцентричной парадигмы, где качество отношений выступает значимым критерием. Возникает вопрос о том, учитывались ли при кластеризации какие-либо дополнительные объективные показатели результативности деятельности (например, производственные показатели, оценка результативности со стороны вышестоящего руководства), и если да, то как они соотносятся с показателями доверия. Прояснение этого момента позволило бы более полно представить картину детерминации личностной эффективности в организационном контексте.

2. От кандидата психологических наук, профессора департамента психологии факультета социальных наук федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования

«Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”»
Антоновой Натальи Викторовны.

Отзыв положительный. В отзыве имеются вопросы:

Во-первых, в автореферате хотелось бы более подробно увидеть описание процедуры объективной оценки, на основании которой молодые руководители были отнесены к группам «эффективных» и «неэффективных», поскольку в представленном тексте этот критерий обозначен достаточно кратко. Во-вторых, в тексте автореферата наблюдается некоторая непоследовательность в обозначении численности выделенных кластеров: на одном этапе указано, что к эффективной группе отнесены 67 руководителей, а к неэффективной – 40, тогда как в последующем описании кластеров и таблицы соотношение выглядит обратным.

3. От кандидата психологических наук, доцента кафедры социальной психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет» Доминьяка Владислава Игоревича.

Отзыв положительный. В отзыве имеются вопросы:

1) Почему выделены именно такие границы возрастных групп и групп по стажу? Чем это обусловлено?

2) Что означает «Объективная оценка по результатам создания доверительных отношений, поддержания доверия в межличностном взаимодействии» при выделении «эффективных» и «неэффективных» менеджеров? Каков все же критерий эффективности? И почему он именно таков?

3) Рассмотрение особенностей личностной эффективности субъекта в «человекоцентричной среде» предполагает наличие отличий от иной среды. Проводилось ли сравнение?

4) Если автор утверждает, что «в ситуациях реального взаимодействия и принятия решений актуализируются иные, часто конкурирующие, личностные структуры – установки на инструментальную эффективность, индивидуальную

устойчивость (жизнестойкость) или контроль», то можно ли в полной мере говорить о «человекоцентричной среде»?

4. От доктора психологических наук, профессора, заведующего кафедрой психологии личности факультета психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет им. В.М. Ломоносова» Асмолова Александра Григорьевича.

Отзыв положительный. Замечаний нет.

5. От доктора по специальности «Психология», профессора кабинета разработки и реализации образовательных программ филиала республиканского государственного казенного предприятия «Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан» по Северо-Казахстанской области Лазаренко Дмитрия Витальевича.

Отзыв положительный. В отзыве имеется замечание:

Недостаточно четко описана сама человекоцентричная среда исследуемых организаций, не выделены факторы человекоцентричности. Предмет, гипотеза и задачи не дают представления об изучаемых переменных в личности испытуемых, данное уточнение имеет место быть лишь в положениях, выносимых на защиту.

6. От кандидата психологических наук, доцента, профессора департамента психологии факультета социальных наук федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»» Штроо Владимира Артуровича.

Отзыв положительный. В отзыве имеются вопросы и пожелания:

1) На протяжении всего текста автореферата (диссертации) автор использует два созвучных выражения — «человекоцентричная парадигма» и «человекоцентричная среда», не поясняя их различия или хотя бы соотношения. Учитывая, что у термина «парадигма» довольно давно в области истории науки сложилась практика его употребления в значении «...признанных всеми научных

достижений, которые в течение определенного времени дают модель постановки проблем и их решений научному сообществу» (Т. Кун, Структура научных революций, 1975), вряд ли можно утверждать, что на сегодня уже сформировалась такая общепсихологическая «человекоцентричная парадигма». Поэтому можно было бы порекомендовать автору для большей терминологической ясности и прозрачности произведения оставить только одно из этих выражений, гораздо более точно, на мой взгляд, передающее смысл всей проделанной автором работы, – «человекоцентричная среда».

2) При знакомстве с гипотезами исследования (общей и двух частных) возникает впечатление, что их эмпирическая проверка будет сопряжена с большими трудностями (с. 5). В частности, в тексте автореферата не удалось найти сведений о подтверждении или опровержении выдвинутых гипотез. Впрочем, возможно, эти сведения есть в полном тексте диссертации.

3) Хотелось бы также высказать пожелание соискательнице. Дело в том, что предлагаемая ею аббревиатура ЧЦП (человекоцентричная парадигма) фактически уже имеет определённую традицию употребления в российской психологии, а именно: человекоцентрированный подход К. Роджерса (ЧЦП), что соответствует англоязычному оригиналу person-centered approach (РСА). Эта аббревиатура входит и в сокращённое название Российского общества человекоцентрированного подхода, а также используется на сайте Общества.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации подтверждается их высокими профессиональными достижениями в соответствующей научной отрасли, наличием значительного числа публикаций в исследуемой предметной области, а также решением диссертационного совета 33.2.018.17 от 22 января 2026 г., протокол заседания № 5 в соответствии с пунктами 22, 24 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ № 842 от 25 сентября 2013 г. (в действующей редакции).

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана и эмпирически обоснована теоретическая модель личностной эффективности как интегративного качества субъекта, структурно организованного по принципу взаимодействия интраперсонального (личностная зрелость и ответственная автономия), интерперсонального (эмоциональный интеллект и благополучие в деятельности) и метаперсонального (самотрансценденция) уровней;

предложена конкретизация структурной организации личностной эффективности, предполагающей смещение исследовательского и оценочного фокуса с преобладающей инструментально-деятельностной компетентности на систему коммуникативных качеств, эмпирическим ядром которых выступает интегративное понятие «человечности»;

доказано, что личностная эффективность представляет собой целостное динамическое образование, структура которого формируется взаимосвязанными компонентами интраперсонального, интерперсонального и метаперсонального уровней. Подтверждено, что данные уровни обнаруживают принципиальные различия в структуре их организации у эффективных и неэффективных субъектов деятельности;

дополнено научное понятие «личностная эффективность», определяемое как устойчивое проявление личности в деятельности, выражающееся в способности достигать значимых результатов через осознанное использование внутренних и внешних ресурсов с сохранением смысловой наполненности деятельности, психологического благополучия и качества социальных взаимодействий.

в научный оборот **введены** новые операционализированные конструкты, описывающие выявленные факторы структуры: «имитационная проактивность», «парадоксальная автономия» и «эмоционально-когнитивная пластичность», которые конкретизируют содержание и организацию компонентов личностной эффективности у субъектов с разным уровнем ее выраженности.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана необходимость введения нового конструкта «личностная эффективность» на основе теоретического анализа существующих концепций

эффективности и развития личности (самоэффективность, личная эффективность, личностный потенциал, профессиональная успешность) для изучения эффективности в ценностно-смысловом контексте человекоцентричности;

изложена авторская теоретическая позиция, заключающаяся во введении нового конструкта «личностной эффективности»: сформулировано определение и описана его факторная структура;

раскрыта особенность требований к эффективности личности, обусловленная человекоцентричной средой, где эффективность определяется сохранением психологического благополучия, смысловой наполненности деятельности и качества социальных взаимодействий;

изучены содержательные связи конструкта «личностная эффективность» с феноменом субъектности, в результате чего установлено, что личностная эффективность вписывается в пространство субъектности, конкретизируя его применительно к задачам эмпирического исследования эффективности личности в человекоцентричной среде.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

применительно к проблематике диссертации **предложен** психодиагностический комплекс валидных и надежных методик;

разработана программа развития личностной эффективности, которая прошла успешную апробацию на базе российской финансовой организации. Программа содержит тренинговые модули, индивидуальные консультации и фасилитационные сессии;

определены критерии и типологические особенности личностно эффективных и неэффективных руководителей, что позволяет дифференцировать подходы к их обучению и развитию в организациях, внедряющих человекоцентричные принципы;

создана структурная модель личностной эффективности, которая может служить основой для диагностики и развития персонала в условиях организационных трансформаций.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

эмпирические результаты получены с использованием

стандартизированного психодиагностического комплекса, а также на основе объективных показателей деятельности. Данные прошли статистическую верификацию методами математической статистики;

теория построена на анализе и синтезе современных отечественных и зарубежных научных подходов: субъектно-деятельностного, задающего понимание личности как активного, ответственного субъекта бытия; экзистенциального и гуманистического, акцентирующих ценности самоактуализации, осмысленности и аутентичности; концепции личностного потенциала, раскрывающей механизмы внутренней мотивации и устойчивости. Учтены подходы к человекоцентричности отечественных и зарубежных авторов, понимаемой как мировоззренческая система, исходящая из уникальности, достоинства, благополучия и целостности личности;

идея базируется на синтезе психологических концепций и анализе реальной практики организации, внедряющей принципы человекоцентричности;

использованы сопоставления авторских данных с результатами исследований, представленных в проанализированном массиве научной литературы по тематике эффективности личности, ее развития и человекоцентричного подхода. Осуществлена проверка эмпирической воспроизводимости базовых закономерностей: подтверждено, что субъекты, отнесенные к кластеру с высоким уровнем личностной эффективности, демонстрируют статистически более высокие и согласованные показатели по шкалам, измеряющим позитивные личностные ресурсы;

установлены отличия по ценности традиционализма, стремления к саморазвитию, самопринятию и удовлетворенностью целями между выделенными группами «эффективных» и «неэффективных» субъектов и наличие качественно различных факторных структур их личностной эффективности.

Личный вклад соискателя состоит в

осуществлении теоретико-методологического анализа научных подходов, позволившего сформулировать определение и структурную модель личностной эффективности в человекоцентричной среде;

разработке теоретической модели эмпирического исследования,

раскрывающей структуру и содержание конструкта личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде;

в формировании дизайна исследования с подбором релевантного психодиагностического комплекса, включая организацию и проведение сбора данных;

организации, проведении, обработке и интерпретации результатов эмпирического исследования, проведенного в организации, внедрившей принципы человекоцентричности;

разработке и апробации программы развития личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде.

В ходе защиты диссертации были высказаны критические замечания и вопросы, касающиеся понятийного аппарата (о границах и содержании конструктов личной и личностной эффективности), формулировки и проверяемости гипотез. Отмечена необходимость уточнения критериев отнесения организации к человекоцентричной среде и эмпирической оценки степени ее соответствия заявленным принципам, включая вопрос о том, насколько исследуемая среда может считаться человекоцентричной. Высказаны пожелания о дополнении объективных показателей деятельности производственными критериями. Соискатель Иванова Ольга Владимировна ответила на задаваемые вопросы и привела собственную аргументацию, отметив, что высказанные замечания и предложения расширяют научное представление о личностной эффективности и будут учтены как приоритетные направления дальнейших исследований, включая разработку инструментов для оценки соответствия параметров среды принципам человекоцентричности, уточнение понятийного аппарата и совершенствование развиваемой программы.

На заседании 14 мая 2026 года диссертационный совет пришел к выводу о том, что диссертация Ивановой Ольги Владимировны на тему «Факторы и структура личностной эффективности субъекта в человекоцентричной среде (на примере молодых руководителей)» представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук (п. 9 Положения о

присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 (в действующей редакции)), и постановил: за решение научной задачи, заключающейся в теоретическом обосновании и эмпирической верификации структурно-динамической модели личностной эффективности субъекта, раскрывающей трехуровневую организацию данного интегративного конструкта, в выявлении качественных различий в факторной структуре личностной эффективности, что расширяет теоретические представления психологии личности о механизмах системной детерминации эффективности и внутренней интеграции личностных свойств, присудить Ивановой Ольге Владимировне ученую степень кандидата психологических наук по специальности 5.3.1 Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 12 человек, из них 7 докторов наук по научной специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 17 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 10, против – 1, недействительных бюллетеней – 1.

Председатель

диссертационного совета _____

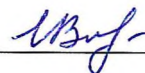


Коржова Елена Юрьевна

доктор психологических наук,
профессор

Ученый секретарь

диссертационного совета _____



Кондакова Ирина Владимировна

кандидат психологических наук,
доцент

«14» мая 2026 года

