

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

**Доктора психологических наук, профессора, профессора РАН,
заведующего лабораторией социальной и экономической психологии
ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук»,
Нестика Тимофея Александровича
на диссертацию Письменюк Екатерины Сергеевны
«Психологические ресурсы конструирования социальной
идентичности менеджеров», представленную на соискание ученой
степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.5.
Социальная психология, политическая и экономическая психология
(психологические науки)**

Актуальность диссертационного исследования Письменюк Е.С. определяется целым рядом обстоятельств.

Во-первых, изменение границ отраслей при переходе к бизнес-экосистемам, а также размывание границ организаций под влиянием цифровизации влечет за собой нелинейность карьерных траекторий, множественность и противоречивость социальной идентичности сотрудников и руководителей.

Во-вторых, активное формирование современными организациями внутренних и внешних корпоративных сообществ, а также использование удаленных и гибридных форм организации деятельности приводит к усложнению ролевой структуры трудовых коллективов.

В-третьих, нарастание скорости организационных изменений, рост воспринимаемой неопределенности и усложнение управленческих задач ведут к росту стресса и выгорания среди управленцев.

Наконец, автоматизация процессов и широкое внедрение систем искусственного интеллекта в управление современными организациями подстегивает переосмысление традиционных представлений о роли руководителей в совместной деятельности, заставляет реконструировать профессиональную и управленческую идентичность.

Все эти факторы повышают востребованность исследований, которые бы проливали свет на психологические механизмы, связывающие психологические ресурсы производительности труда и саморегуляции с конструированием социальной идентичности в организациях.

Теоретическая значимость исследования Е.С. Письменюк связана анализом проблемы конструирования социальной идентичности менеджеров с помощью создания условий для индивидуальной и групповой рефлексии психологических ресурсов. В результате соискательница разработала авторскую теоретико-эмпирическую модель психологических ресурсов, обеспечивающих конструирование социальной идентичности менеджеров, по-разному сочетающих рефлексия психологических ресурсов и структурную динамику социальной идентичности менеджеров в условиях разных типов социально-психологического тренинга и практической деятельности. Сформированная авторская теоретико-эмпирическая модель обогащает

понимание проблемы конструирования социальной идентичности в контексте корпоративного обучения и развития.

Практическая значимость исследования определяется тем, что полученные факты, положения и выводы могут быть использованы в целом в ряде областей психологического знания: социальная психология, организационная психология, психологическое консультирование. Результаты исследования показывают, что корпоративные инструменты обучения и развития по-разному могут влиять на конструирование управленческой идентичности и психологические ресурсы разных групп руководителей. Полученные результаты могут быть востребованы при развитии кадрового резерва предприятия и показывают необходимость использования разных типов социально-психологического тренинга для менеджеров с изначально разным уровнем психологических ресурсов.

Выявлена взаимосвязь психологических ресурсов со структурой социальной идентичности: групповая рефлексия психологических ресурсов, связанных с одной или несколькими социальными или персональными ролями, отражает механизм конструирования коллективных представлений и особенностей восприятия группы, что влияет на эффективность деятельности организации в целом.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в комплексном подходе к изучению конструирования социальной идентичности менеджеров, а также прояснении его связи с психологическими ресурсами личности. Комплексность изучения определяется попыткой описать динамику структуры социальной идентичности с учетом рефлексии психологических ресурсов менеджеров, актуализированных в условиях разных типов социально – психологического тренинга и практической деятельности. Анализ факторов эффективности менеджеров и выбранный для исследования комплекс психологических ресурсов отражают актуальный контекст деятельности организаций, связанный с вызовами растущей неопределенности, усложнения управленческой деятельности и непрерывных организационных изменений.

Достоверность и обоснованность научных положений и выводов диссертационного исследования обеспечивается теоретико-методологической обоснованностью и непротиворечивостью исходных теоретических положений; применением комплекса методик, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; достаточностью выборки эмпирического исследования; корректным описанием результатов статистического анализа.

Общая характеристика диссертации и публикаций автора. Научный аппарат исследования продуман, отличается четкой структурой и свидетельствует о логике и теоретической глубине данной работы. Оправданы структура и логика построения диссертации. Диссертация Е.С. Письменюк состоит из введения, трех глав, выводов по ним, заключения, списка литературы (246 наименований, в том числе 99 на иностранном языке) и 2 приложений. Объем диссертационного исследования составляет 195 страниц. Текст работы сопровождается 43 таблицами и 13 рисунками,

конкретизирующими основные положения и результаты исследования. Е.С. Письменюк по результатам исследования опубликованы 9 научных работ, 4 из которых в журналах, включенных ВАК РФ в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук. Автореферат отражает суть диссертации, соответствует ее содержанию. Научные публикации автора по теме исследования достаточно полно раскрывают его содержание, результаты и выводы.

Во *введении* автором обоснована актуальность проблемы исследования; последовательно и логично сформулированы цель, объект, предмет, основная и частные гипотезы, задачи. Раскрываются теоретические и методологические основания исследования, комплекс использованных методов, научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования. Обоснована достоверность полученных данных. Четко сформулированы положения, выносимые на защиту. Указаны сведения о практическом внедрении и апробации научных результатов, соответствии исследования научной специальности, а также о структуре диссертационной работы.

В *первой главе «Психологические ресурсы конструирования социальной идентичности менеджеров»* представлен теоретический анализ изучаемой проблемы. Теоретический анализ исследований социальной идентичности, структурной динамики социальной идентичности, социально-психологического тренинга, как инструмента создания условий для конструирования социальной идентичности, психологических ресурсов эффективности менеджеров показывает осведомленность соискателя об истории проблемы и современном состоянии научных исследований по рассматриваемому кругу вопросов. Анализ теоретических основ исследуемой проблемы позволил соискателю с позиции постнеклассического подхода рассматривать конструирование социальной идентичности, как постоянный процесс взаимопереходов полюсов социальной и персональной идентичности, одновременно достраивающихся личностью в зависимости от изменения внешних условий.

Результатом проведенной аналитической работы выступает разработанная соискателем теоретико-эмпирическая модель психологических ресурсов конструирования социальной идентичности, описывающая три варианта сочетания рефлексии психологических ресурсов и динамики структуры социальной идентичности. Модель, описывающая процессы конструирования социальной идентичности, отражает использование разных вариантов социально-психологического тренинга для менеджеров с разным уровнем психологических ресурсов.

Во *второй главе «Организация эмпирического исследования психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров»* подробно описан дизайн и выборка исследования, методы и методики исследования. Дизайн исследования обосновывает дифференцированный подход к развитию менеджеров организаций и

применению социально-психологического тренинга для развития компетенций менеджеров. Особенно ценным является сочетание корреляционного и экспериментального дизайна, стремление автора выявить эффекты тренингового воздействия. Подробное описание параметров, используемых в исследовании, позволяет интерпретировать полученные в ходе дальнейшего исследования результаты.

Выборка эмпирического исследования включает 200 менеджеров в сфере управления и образования. Автор делит ее на группы по уровню психологических ресурсов для последующего анализа, а также по управленческому статусу и эффективности деятельности для использования разных типов социально – психологического тренинга.

В *третьей главе «Результаты исследования психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров»* представлены эмпирические результаты исследования.

Исследовательская часть отличается основательностью, полученные данные достоверны. Материал диссертации систематизирован, обобщен и представлен в виде таблиц и рисунков. На основе эмпирических данных доказана основная гипотеза исследования. Выводы и положения, выносимые на защиту, логично вытекают из проведенного автором количественного анализа данных.

Сформулированные соискателем обобщения обогащают научные представления о различиях структуры социальной идентичности менеджеров, обладающих специфическими психологическими ресурсами. Так, в ходе исследования показано, что у менеджеров с высоким уровнем жизнестойкости и низким уровнем переживания стресса наблюдается социальная идентичность «Спасатель в кризисе», взаимосвязанная с психологическим ресурсом жизнестойкости; у менеджеров с высоким уровнем потребности в достижении выявлена социальная идентичность, связанная с социальной ролью «Начальник», потребностью в достижении и эго-состоянием «Взрослый». Исследование психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров проливает свет на то, какую роль индивидуальная и групповая рефлексия может играть в процессах идентификации, выборе внутригрупповых и профессиональных ролей, а также в эмоциональной саморегуляции.

В *заключении* диссертации обобщены основные результаты, сформулированы выводы исследования.

Высоко оценивая результаты диссертационного исследования Е.С. Письменюк, хотелось бы высказать ряд замечаний, учет которых позволил бы улучшить работу.

1. В предложенной автором теоретико-эмпирической модели конструирования социальной идентичности менеджеров представлены три варианта социально-психологического тренинга для разных групп менеджеров, обладающих разным уровнем психологических ресурсов. При этом остается неясным, какие именно психологические ресурсы задействованы в конструировании социальной идентичности, и могут ли

представленные три процесса сочетаться, дополнять друг друга? Можно предположить, например, что стихийное конструирование социальной идентичности сочетается с механизмами, которые поддерживаются рефлексивными и мотивационными тренингами.

2. За рамками эмпирического исследования остались собственно групповые факторы конструирования социальной идентичности менеджеров, такие как корпоративная культура, ролевая структура трудового коллектива, групповая динамика тренинговых групп и др. Эти факторы следовало бы явным образом указать в качестве контекста при построении теоретико-эмпирической модели.

3. В тексте работы следовало бы более отчетливо обосновать выбор оснований для построения типологий и сравнения разных групп менеджеров друг с другом: уровня стресса и жизнестойкости, уровня потребности в достижении и безопасности (С. 111, С. 117).

4. Знакомство с результатами проведенного исследования позволяет предположить, что сами характеристики социальной идентичности менеджеров могут рассматриваться как психологический ресурс производительности труда и саморегуляции. При таком подходе можно рассматривать выявленные связи как вклад идентичности руководителей в их жизнеспособность и мотивацию.

5. В параграфе 2.3 рассматриваются результаты анализа связи между социальной идентичностью менеджеров и показателями их жизнестойкости и уровня воспринимаемого стресса. Для этого автор использует факторный анализ с вращением Варимакс отдельно по каждой группе с разной выраженностью психологических ресурсов. Но учитывая малочисленность этих групп (от 12 до 38 человек) более целесообразно было бы провести такой факторный анализ по всей выборке. То же самое можно сказать и о параграфе 2.4, в котором анализируется связь социальной идентичности с потребностью в достижении и безопасности (там численность групп еще меньше - от 7 до 28 человек).

6. Эксплораторный факторный анализ хорошо подходит для выявления структуры социальной идентичности (что и было сделано автором, см. С. 112-114), но его нельзя признать адекватным инструментом для подтверждения наличия или отсутствия связи между переменными. При этом работа существенно выиграла бы, если бы автору удалось показать направленность связей, а не только их наличие. Вместо факторного анализа для решения этой задачи можно было бы использовать множественный регрессионный анализ или структурное моделирование по всей выборке.

7. Отдельно хотелось бы обратить внимание на повторы в тексте, которые затрудняют понимание полученных результатов. Так, на С. 125 обращается к результатам, полученным с помощью методики РОССТЛ и комплекса тестов и методик, измеряющих психологические ресурсы менеджеров, отмечая, что "факторный анализ позволил выявить единственную группу менеджеров, социальная идентичность которых связана с психологическим ресурсом – психологическим ресурсом жизнестойкости". А на С. 127 автор повторно

обращается к исследованию связи психологических ресурсов уровня жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояний личности и социальной идентичности, указывая, что "результаты проведенного факторного анализа позволили выявить две группы менеджеров с наличием взаимосвязи психологических ресурсов жизнестойкости и уровня переживания стресса с эго-состояниями личности и социальной идентичностью". В таблицы 17, 18 и 20 с факторной структурой социальной идентичности включены жизнестойкость и воспринимаемый стресс. При этом читателю остается неясным, почему таблица 19, также описывающая результаты факторного анализа структуры социальной идентичности, называется иначе: "Взаимосвязь психологических ресурсов уровня жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояний личности и социальной идентичности".

8. В ряде случаев полученные автором исследования результаты остаются без какой-либо интерпретации. Так, например, автор диссертации констатирует, что персональная роль «Спасатель в кризисе», предполагающая реализацию функции антикризисного менеджера в организации, связана с низкой выраженностью эго-состояния «Взрослый» и высокой выраженностью эго-состояния «Дитя» (С. 117). Этот неожиданный результат заслуживает теоретического осмысления. То же можно сказать и о выявленной связи персональной роли «Кризейтор» с низкими уровнями жизнестойкости и переживания стресса (С. 123). Вклад данного исследования в социальную психологию лидерства был бы более существенным, если бы автор пояснил, какие именно психологические механизмы лежат в основе связи между социальной идентичностью и изучаемыми психологическими ресурсами.

9. При описании выборки (С. 11, С. 91-93), а также при описании выделенных групп не указываются половозрастные характеристики менеджеров, принявших участие в исследовании. Между тем пол, возраст, а также стаж работы могли влиять как на первоначальную структуру социальной идентичности, так и на ее динамику в ходе тренингов.

10. Автору следовало бы более отчетливо сформулировать ограничения проведенного исследования. В частности, таким ограничением являются различия в должностном уровне и эффективности деятельности между группами участников мотивационного и рефлексивного тренингов (топ-менеджеры и их заместители), а также менеджерами, которые не проходили обучения (линейный уровень руководителей). Отсутствие сопоставимости этих групп не позволяет с полной определенностью говорить о различии эффектов мотивационного и рефлексивного видов тренинга (С. 145, С. 156). Можно предположить, что в обоих случаях ключевым психологическим механизмом конструирования социальной идентичности менеджеров была групповая рефлексия участниками своих сильных и слабых сторон, задач и условий деятельности. Такая рефлексия могла вести к разным результатам в связи с различиями в оценке участниками своих возможностей влиять на происходящее в организации.

Тем не менее отмеченные недостатки не умаляют достоинств диссертационной работы.

Представленная к защите на соискание ученой степени кандидата психологических наук диссертация Е.С. Письменюк является завершенным, самостоятельным теоретико-эмпирическим исследованием, отличающимся концептуальной стройностью, характеризуется четкой постановкой цели и исследовательских задач, большим объемом эмпирических данных, теоретической и практической значимостью, новизной. Цель, поставленная в работе, достигнута, задачи решены, основная гипотеза исследования подтверждена, полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения обоснованы. Работа имеет определенные перспективы практического применения. Тема диссертации «Психологические ресурсы конструирования социальной идентичности менеджеров» полностью соответствует содержанию работы и отражает специфику исследуемой проблемы. Автореферат и опубликованные работы полностью отражают содержание диссертации.

Диссертация Екатерины Сергеевны Письменюк «Психологические ресурсы конструирования социальной идентичности менеджеров» соответствует научной специальности 5.3.5 Социальная психология, политическая и экономическая психология (психологические науки) и отвечает требованиям пп.9-11, п.13, п.14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013г. №842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Автор диссертации – Письменюк Екатерина Сергеевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по научной специальности 5.3.5 Социальная психология, политическая и экономическая психология (психологические науки).

Официальный оппонент:

Нестик Тимофей Александрович,
доктор психологических наук,
заведующий лабораторией
социальной и экономической психологии
Института психологии РАН



Т.А. Нестик

Название учреждения: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт психологии Российской академии наук»

Адрес учреждения: 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13, к.1.

Телефон: 8 (495) 683 - 38 - 09

Электронная почта: ipran@ipran.ru

16 января 2026 г.

Личную подпись
Завещаю Назарова М.С.

должность специалист отдела
16.01.2026

