

Отзыв

на автореферат диссертации 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)

В корпоративном обучении существует противоречие между запросами руководства на формирование у менеджеров определенного «образа эффективности» и запросами самих менеджеров, связанными с их индивидуальными потребностями. Это противоречие упирается в процесс формирования социальной идентичности менеджера, определяемого сложным ролевым и ситуационным контекстом. Диссертационное исследование Е.С. Письменюк направлено на разрешение этого противоречия через разработку теоретических основ и практических методов целенаправленного формирования социальной идентичности менеджеров через актуализацию их психологических ресурсов в корпоративном обучении, учитывающем двойственность организационных запросов. Научная ценность диссертации, как следует из автореферата, определяется разработанной соискателем теоретико-эмпирической моделью психологических ресурсов конструирования социальной идентичности, которая дает убедительное обоснование для прикладного использования разных вариантов социально-психологического тренинга для менеджеров, имеющих изначально разный уровень психологических ресурсов.

Автореферат диссертации имеет традиционную структуру, отражающую логику и содержание осуществленного Е.С. Письменюк исследования. Давая общую характеристику работы, соискатель формулирует актуальность проблемы исследования, его научную новизну, теоретическую и практическую значимость, а также цель, задачи, объект, предмет, гипотезы исследования; обозначает его теоретические и методологические предпосылки, описывает методы и выборку, формулирует положения, выносимые на защиту.

Анализ теоретических исследований, представленный Е.С. Письменюк в описании первой главы диссертации, получает дальнейшее развитие в описании второй главы: автор предлагает сложный вариант исследовательского дизайна, который согласуется с выдвинутыми гипотезами и задачами. Применение адекватных методов позволило соискателю получить новые и ценные научные результаты и сформулировать выводы, имеющие теоретическую и практическую значимость. В частности, показано, что структура идентичности различается у менеджеров с разными исходными ресурсами. Обнаружено, что у менеджеров с высокой исходной жизнестойкостью после мотивационного тренинга расширяется ролевой репертуар, а у менеджеров с дефицитными ресурсами в рефлексивном тренинге происходит перестройка идентичности в сторону более контекстуально-адаптивных ролей. Важным аргументом в пользу эффектов проведенных тренингов является результат контрольной группы, в которой выявлена стихийная динамика идентичности, не связанная с изменениями в измеряемых психологических ресурсах. Таким образом, в исследовании верифицированы позитивные эффекты целенаправленно подбираемых типов обучения под разные «типы» сотрудников.

Эмпирическая часть исследования имеет высокую практическую значимость. Его результаты могут найти применение в целом в ряде областей психологического знания: социальной психологии, организационной психологии, психологическом консультировании и др. и могут быть рекомендованы корпоративным психологам и менеджерам организаций.

Как следует из автореферата, основные положения диссертационной работы опубликованы в 9 научных работах, 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.

Вместе с тем, как к любому серьезному исследованию, к работе имеются некоторые замечания.

1. Автор интерпретирует отсутствие связи с измеренными ресурсами как доказательство действия «иных факторов». Это логично, но создает ощущение незавершенности. Исследование констатирует пробел, но не дает гипотез для его заполнения.

2. Исследование демонстрирует психологические эффекты тренингов, однако не указывает на их потенциальные связи с экономическими эффектами. Есть ли основания полагать, что обогащенная идентичность ведет к росту эффективности? Снижает ли адаптивная идентичность текучесть кадров? Без постановки подобных вопросов достаточно сложно внедрять двухконтурную модель обучения в практику.

Высказанные замечания не отменяют ценности проведенного исследования. 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 2013 г. № 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).

Доктор психологических наук,
доцент

М.В. Балева

Балева Милена Валерьевна

Ученая степень: доктор психологических наук (5.3.5 Социальная психология, политическая и экономическая психология)

Ученое звание: доцент

Должность и место работы: профессор кафедры общей и клинической психологии, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Почтовый адрес: Россия, 614068, г. Пермь, ул. Букирева, д.15

Телефон: 8 (342) 239 64 35

Адрес электронной почты: okpsychology@mail.ru

Адрес официального сайта в сети интернет: <https://www.psu.ru>



Собственноручную подпись	
Балева М.В.	
удостоверяю	
Работник отдела кадров	

12.01.2026