

На правах рукописи



Письменюк Екатерина Сергеевна

**Психологические ресурсы конструирования социальной
идентичности менеджеров**

Специальность 5.3.5 – Социальная психология, политическая и
экономическая психология

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Саратов
2025

Работа выполнена на кафедре «Психология управления и служебной деятельности» Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

- Научный руководитель:** **Грязева-Добшинская Вера Геннадьевна,** доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры «Психология управления и служебной деятельности», заведующий лабораторией психологии и психофизиологии креативности и стрессоустойчивости ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», г. Челябинск
- Официальные оппоненты:** **Нестик Тимофей Александрович,** доктор психологических наук, профессор, профессор РАН, заведующий лабораторией социальной и экономической психологии, ФГБУН «Институт психологии Российской академии наук», г. Москва
Забелина Екатерина Вячеславовна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии института образования и практической психологии, ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», г. Челябинск
- Ведущая организация:** ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

Защита состоится 12 февраля 2026 года в 10:30 часов на заседании диссертационного совета 24.2.392.11 по защите докторских и кандидатских диссертаций при ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» по адресу: 410028, г. Саратов, ул. Астраханская, д. 83, XI корпус, 515 аудитория.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке имени В.А. Артисевич ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» и на сайте: <https://www.sgu.ru/research/dissertation-council/24-2-392-11/psikhologicheskie-resursy-konstruirovaniya-socialnoy>

Автореферат разослан « ____ » _____ 2025 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета 24.2.392.11
доктор психологических наук, доцент

С.В. Фролова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования. Проблема эффективности менеджеров организаций в настоящее время реализуется, в том числе, с помощью корпоративного обучения, а исследователи в области социальной психологии для ее изучения обращаются к разным иерархическим уровням организации: личности руководителя; уровню управленческой команды; уровням среднего менеджмента, организации в целом (Т.А. Нестик, А.В. Сидоренков, В.А. Штроо). Субъекты, принадлежащие к разным иерархическим уровням организации, формируют разные образы эффективного сотрудника. Основу понимания образа эффективного сотрудника составляет уверенность менеджеров в собственной эффективности, их актуальная социальная идентичность и внутренние психологические ресурсы. Различия в понимании образа эффективного сотрудника (у руководителей и у менеджеров), связанные с социальной идентичностью менеджеров и их психологическими ресурсами, определяют проблему создания условий для конструирования социальной идентичности менеджеров в процессе корпоративного обучения.

Конструирование социальной идентичности в контексте перспективы социального конструктивизма (А. Хаслам, Б. Эшфорт, Б. Шинофф) понимается как процесс ее формирования, происходящий сознательно или бессознательно, заключающийся в принятии социальной идентичности и зависящий от ситуационных факторов (С. Роккас, М. Брюер, О.Е. Хухлаев). Социальная идентичность рефлексивируется в признании ее другими, но если ранее приобретенная социальная идентичность теряет актуальность, то субъект встречается с проблемой своевременного выбора иной социальной идентичности (Е.П. Белинская). Актуальность исследования конструирования социальной идентичности менеджеров определяется несколькими проблемами: сложностью взаимосвязей ролей в структуре социальной идентичности (А.В. Сидоренков) и разнообразием ее принятия субъектами в ситуационном контексте (S.A. Haslam, B.J. King).

Ситуационный контекст понимания эффективности менеджеров связан с психологическими ресурсами (А. Cowdrey, S.L. Walters). Проблема актуализации психологических ресурсов менеджеров в контексте корпоративного обучения определяется необходимостью согласования запросов на обучение от субъектов, принадлежащих к разным иерархическим уровням организации (от руководителей и от менеджеров), что формирует наш исследовательский интерес к использованию разных программ социально-психологического тренинга: обучения на основе теоретической модели и обучения, сформированного по индивидуальным запросам менеджеров.

Таким образом, актуальность проблемы исследования определена запросами теории и практики социальной психологии на изучение психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях разных типов социально-психологического тренинга, адаптированного для менеджеров с разным уровнем психологических

ресурсов и для одновременной реализации двух социально-психологических запросов (от руководителей и от менеджеров).

Степень изученности и разработки проблемы. Социальная идентичность, по определению Е.П. Белинской, – результат осознания человеком своей групповой принадлежности и принятия соответствующих группе норм и правил. Множественность ролей структуры социальной идентичности изучается С.W. Leach, J. Marcia, H.R. Markus. Исследуется социальная идентичность относительно команды (O. Christ, R. Van Dick); организации в целом (M. Ricketta); неформальных групп (J. Lipponen); отдельного человека в организации (А.В. Сидоренков, П.С. Глухов). Взаимосвязь ролей структуры социальной идентичности исследуется как проблема сложности социальной идентичности М.А. Ногг, С. Роккас, М. Брюер. Выделяются виды социальной идентичности: гражданская (О.А. Гулевич, А.В. Микляева, С.В. Фролова), этническая (В.В. Гриценко, Н.В. Муращенко), виртуальная (Г.У. Солдатова, С.В. Чигарькова, Л.В. Оконечникова), профессиональная (М.В. Чумаков). Структурная динамика социальной идентичности исследуется относительно факторов ее формирования: усложнения когнитивной структуры и сценариев построения взаимоотношений (В.Ю. Хотинец, А.Ш. Тхостов, Е. И. Рассказова), формирования позитивной самооценки (R. Brown, N. Truong), фокуса внимания на прошлом (Е.В. Забелина, Ю.В. Честюнина); временной перспективы (Е.М. Мещерякова, А.В. Серый, М.С. Яницкий); просоциальной активности (Р.М. Шамионов, Е.Е. Бочарова); индивидуальной и групповой рефлексии (Т.А. Нестик). Рефлексия способствует принятию социальных и персональных ролей (S.A. Haslam, V.P. Glaveanu, В.Г. Грязева-Добшинская). Взаимосвязь рефлексии совместного восприятия временной перспективы с идентификацией изучается как механизм конструирования коллективного образа будущего Т.А. Нестиком. В качестве факторов конструирования социальной идентичности выделяют дискурс (Р. Харре), смысл (П. Берк), принятие решений (М. Брезонски), неопределенность (М. Хогг). Конструирование социальной идентичности исследуется Б. Эшфорт, Б. Шинофф, с помощью значений и смыслов – S.A. Haslam, D.A. Gioia, в зависимости от внешних требований – M.G. Pratt.

Социально-психологический тренинг как инструмент создания условий для конструирования социальной идентичности менеджеров («конструктивная спонтанность» – Я. Морено; «self-directed education» – Н. Long) исследуется Е.В. Сидоренко, Г.П. Щедровицким. Методы корпоративного обучения изучаются М.В. Жуковой, развитие управленческих процессов исследуются О.А. Коропец, Э.Э. Сыманюк. Выбранные психологические ресурсы актуальны для рабочей деятельности (Г.Т. Базарова). Специфика переживания стресса (Н.Е. Водопьянова) и жизнестойкости (С. Мадди) изучается как ресурс неопределенности (Т.В. Корнилова), ресурс эволюционного развития возможностей (М. Чиксентмихайи), как экзистенциально-психологический ресурс в области образования (Н.В. Маркина, А.В. Мальцев), относительно здоровья (М.Е. Пермякова), а относительно социальной идентичности исследуется J. Jetten, T. Morton. Уровень удовлетворения потребностей

(А. Маслоу) исследуется в качестве психологического ресурса в рабочей деятельности (А.Г. Абдуллин), в качестве ресурсов стабилизирующей и поисковой активности (В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева), относительно социальной идентичности изучается Н.Л. Ивановой, Кл. Ван Тондер. Эго-состояния личности (Э. Берн) изучаются как ресурс межличностной коммуникации В.А. Петровским; относительно социальной идентичности изучаются S.A. Haslam. Вместе с тем, проблема психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров еще недостаточно изучена: наблюдается дефицит исследований конструирования социальной идентичности на выборке менеджеров, небольшое количество исследований взаимосвязи психологических ресурсов и конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях обучения.

Цель диссертационной работы – изучить психологические ресурсы конструирования социальной идентичности менеджеров.

Объект исследования: психологические ресурсы, обеспечивающие варианты динамики социальной идентичности менеджеров (социальных и персональных ролей).

Предмет исследования: психологические ресурсы (уровень потребностей в достижении и безопасности, уровень жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояния личности), обеспечивающие варианты конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях социально-психологического тренинга.

Задачи исследования.

Теоретическая задача:

1. Проанализировать теоретические и эмпирические исследования динамики социальной идентичности (социальных и персональных ролей) и конструирования социальной идентичности; выбрать психологические ресурсы, предположительно связанные с конструированием социальной идентичности менеджеров.

Методическая и эмпирические задачи исследования:

1. Сформировать авторскую теоретико-эмпирическую модель психологических ресурсов, обеспечивающих конструирование социальной идентичности менеджеров в условиях разных типов социально-психологического тренинга и практической деятельности.

2. Определить и описать структуру социальной идентичности менеджеров (социальных и персональных ролей), обладающих разными психологическими ресурсами.

3. Определить и описать психологические ресурсы, обеспечивающие варианты конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях мотивационного и рефлексивного социально-психологического тренинга.

4. Определить и описать психологические ресурсы, обеспечивающие варианты конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях практической деятельности.

Основная гипотеза исследования: предполагается, что психологические ресурсы (уровень потребностей в достижении и безопасности,

уровень жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояния личности), актуализированные в условиях социально-психологического тренинга, определяют варианты конструирования социальной идентичности менеджеров.

Частные гипотезы исследования:

1. Авторская теоретико-эмпирическая модель психологических ресурсов, обеспечивающих конструирование социальной идентичности менеджеров, включает в себя три варианта конструирования, сочетающих рефлексию психологических ресурсов и структурную динамику социальной идентичности менеджеров в условиях разных типов социально-психологического тренинга и практической деятельности.

2. Структура социальной идентичности (социальных и персональных ролей) различается у менеджеров, обладающих специфическими психологическими ресурсами (уровнем потребностей в достижении и безопасности, уровнем жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояниями личности).

3. Разные психологические ресурсы (уровень потребностей в достижении и безопасности, уровень жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояния личности), актуализированные в условиях разных типов социально-психологического тренинга, определяют разные варианты конструирования социальной идентичности менеджеров.

4. В практической деятельности возможен эффект стихийного конструирования социальной идентичности менеджеров, однако не связанный с выбранными психологическими ресурсами.

Теоретико-методологическая основа исследования. Изучение психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров основывается на принципах постнеклассической рациональности, направленной на изучение саморазвивающихся и изменчивых объектов (А.М. Степин, М.С. Гусельцева), в контексте системного подхода в изучении сложных систем, ориентированных на будущее при сохранении общей целостности (М.М. Бахтин, Д.А. Леонтьев).

Проблема конструирования социальной идентичности менеджеров определяется созданием условий для индивидуальной и групповой рефлексии психологических ресурсов в конструировании временной перспективы (Т.А. Нестик), феномене спонтанности как механизма развития личности (Я. Морено). В контексте перспективы социального конструктивизма (А. Хаслам, Б. Эшфорт, Б. Шинофф) конструирование социальной идентичности понимается как процесс ее формирования, происходящий сознательно или бессознательно и заключающийся в принятии социальной идентичности. Единая, целостная социальная идентичность определяется как соотношение социальной и персональной идентичности (Ю. Хамберс), как постоянный процесс взаимопереходов полюсов социальной и персональной идентичности, одновременно достраивающихся личностью в зависимости от изменения внешних условий (Е.П. Белинская, Н.В. Гришина).

Исследование реализуется в условиях разных типов социально-психологического тренинга. Основу мотивационного тренинга составляет

ресурсный подход в формировании его программ (Д. Канеман). Основу программы рефлексивного социально-психологического тренинга составляет системная мыследеятельностная методология Г.П. Щедровицкого. Разные подходы, лежащие в основе программ социально-психологического тренинга, позволяют создать разные условия актуализации психологических ресурсов.

Психологические ресурсы определяются как психологические свойства, связывающиеся в опыте человека со значимым позитивным эффектом, влияющим на эффективность жизнедеятельности (В.А. Толочек). Выбор психологических ресурсов определен теоретическим анализом ситуационного контекста понимания эффективности менеджеров (Г.Т. Базарова).

Методы и методики исследования. К теоретическим методам относятся анализ, сравнение и обобщение теоретических и методологических исследований. В качестве статистических методов обработки данных выступили Н-критерий Краскела-Уоллиса, Т-критерий Вилкоксона и эксплораторный факторный анализ. Адекватность факторного анализа проверялась с помощью критерия выборочной адекватности КМО и критерия сферичности Бартлетта. Анализ данных реализован с помощью программ Excel и SPSS 17.

Для изучения структурной динамики социальной идентичности использовалась методика «РОССТЛ» В.Г. Грязевой-Добшинской и соавторов, основанная на психосемантическом методе Дж. Келли. Социальные и персональные роли, представленные в методике, отражают сущность динамичных отношений «Я-Другие»: иерархия (социальные роли «Начальник» и «Заместитель начальника»), принадлежность (персональная роль «Спасатель в кризисе»), вклад в развитие / стабилизацию (персональные роли «Кризэйтор» и «Востребованный сотрудник»). Психологические ресурсы исследовались с помощью теста «Жизнестойкость» (С. Мадди), опросников PSM и «Удовлетворенность потребностей в работе» (В.Н. Скворцов), методики «Рефлексивный выбор» (В.А. Петровский).

Выборка и дизайн исследования. В исследовании принимали участие 200 менеджеров в сфере образования и управления, в возрасте от 23 до 50 лет. Сфера управления определяется нами как деятельность в организации, сотрудники которой на момент исследования осуществляли управленческую деятельность (120 человек). Менеджеры в сфере образования получали дополнительное образование на момент исследования и выполняли управленческие функции в компании (80 человек).

В социально-психологических тренингах участвовали только менеджеры в сфере управления (120 человек), находящиеся на разных иерархических уровнях и обладающие разными психологическими ресурсами, разделенные на три подгруппы: менеджеры, принимавшие участие в мотивационном тренинге для реализации запроса руководителей организации, эффективные менеджеры-«управленцы»; менеджеры, принимавшие участие в рефлексивном социально-психологическом тренинге, менеджеры с пониженной эффективностью, с индивидуальными запросами на обучение; «эффективные заместители руководителя», без участия в обучении, исследовались в процессе реализации только практической деятельности.

Этапы исследования. Первый этап исследования (2016–2017 гг.) заключался в реализации теоретической и методической задач. Второй этап (2018–2019 гг.) посвящен реализации эмпирических задач. Третий этап исследования (2020–2025 гг.) – интеграционный, включал в себя адаптацию авторской теоретической модели, анализ и интерпретацию полученных результатов, подведение итогов исследования.

Научная новизна исследования заключается в комплексном изучении конструирования социальной идентичности менеджеров. Комплексность изучения определяется попыткой сочетать спонтанность структурной динамики социальной идентичности и рефлексии психологических ресурсов менеджеров, актуализированных в условиях разных типов социально-психологического тренинга, и вариантов конструирования социальной идентичности менеджеров.

Доказано, что разные социально-психологические запросы (от руководителей и от менеджеров) могут быть реализованы с помощью разных программ тренинга (с теоретической моделью в качестве основания или составленной по индивидуальным запросам менеджеров) с одинаковой эффективностью: в качестве эффекта разных типов социально-психологического тренинга выступает актуализация разных психологических ресурсов, обеспечивающих разные варианты конструирования социальной идентичности менеджеров, актуальные в ситуационном контексте понимания эффективности менеджеров («Начальник. Криэйтор. Спасатель в кризисе ↔ Жизнестойкий»; «Заместитель начальника, Востребованный сотрудник ↔ Взрослый ↔ Адаптированный»; «Я ↔ Взрослый ↔ В безопасности»).

Теоретическая значимость исследования заключается в предпринятой попытке рассмотреть проблему психологических ресурсов, обеспечивающих варианты конструирования социальной идентичности менеджеров с перспективы социального конструктивизма как сознательного и бессознательного процесса определения себя, заключающегося в принятии социальной идентичности в условиях социально-психологического тренинга.

Сформированная авторская теоретико-эмпирическая модель психологических ресурсов, обеспечивающих варианты конструирования социальной идентичности менеджеров, описывает три варианта конструирования социальной идентичности менеджеров, по-разному сочетающих рефлексии психологических ресурсов и структурную динамику социальной идентичности менеджеров в условиях разных типов социально-психологического тренинга и практической деятельности.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты, свидетельствующие о различии структуры социальной идентичности менеджеров, обладающих специфическими психологическими ресурсами, могут быть использованы социальными психологами, руководителями отдела обучения и персонала в консультировании, при обучении менеджеров компаний, при найме персонала.

Исследование эффектов мотивационного тренинга носит прикладной характер в области построения кадрового резерва предприятия: доказано, что

актуализация жизнестойкости способствует осознанию большего количества социальных и персональных ролей, а значит, формирует готовность менеджеров к переходу на другую должность или выполнению более широкого спектра разнообразных задач; доказано, что обучение, сформированное на основе индивидуальных запросов менеджеров, способствует быстрому освоению новых компетенций: в результате обучения менеджеры актуализировали психологические ресурсы (переживание стресса, потребность в безопасности и эго-состояние «Взрослый») и сконструировали варианты актуальной социальной идентичности («Заместитель начальника. Востребованный сотрудник ↔ Адаптированный»; «Взрослый ↔ Адаптированный»; «Взрослый ↔ В безопасности»).

Результаты исследования эффектов обучения показывают необходимость выделения разных типов социально-психологического тренинга для менеджеров с изначально разным уровнем психологических ресурсов, что позволяет усреднить процесс обучения и сделать изменения в компании более эффективными и менее стрессовыми.

Результаты исследования эмпирически обосновывают вариант реализации одновременных запросов на обучение (и от менеджеров, и от руководителей) в совмещении разных типов тренинга: доказано, что менеджеры, принимавшие участие в тренингах, осознают социальную идентичность, позволяющую эффективно выполнять поставленные задачи, в целом, а в частности, результат тренинга для каждой категории сотрудников оказался индивидуальным. Полученные результаты могут быть использованы при подготовке и реализации программ социально-психологического тренинга в организации.

Надежность и достоверность результатов исследования определяется теоретико-методологической основой исследования, применением валидных методик, соответствующих заявленной теме исследования, достаточным объемом и репрезентативностью выборки, эмпирической проверкой гипотез и статистическим анализом данных.

Положения, выносимые на защиту.

1. Теоретико-эмпирическая модель психологических ресурсов, обеспечивающих конструирование социальной идентичности менеджеров, описывает три варианта конструирования: во-первых, «конструирование обогащенной социальной идентичности» (в процессе мотивационного тренинга); во-вторых, «конструирование актуальной контексту социальной идентичности» (в процессе рефлексивного социально-психологического тренинга); в-третьих, «вариант стихийного конструирования социальной идентичности» (в условиях практической деятельности).

2. У менеджеров, обладающих специфическими психологическими ресурсами, структура социальной идентичности различается: у менеджеров с высоким уровнем жизнестойкости и низким уровнем переживания стресса структура социальной идентичности включает в себя персональную роль «Спасатель в кризисе», связанную с психологическим ресурсом – уровнем жизнестойкости; у менеджеров с высоким уровнем потребности в достижении

структура социальной идентичности включает в себя персональную роль «Начальник», связанную с психологическими ресурсами – уровнем потребности в достижении и эго-состоянием «Взрослый».

3. Разные психологические ресурсы, актуализированные в условиях разных типов тренинга, определяют разные варианты конструирования социальной идентичности менеджеров: после участия в мотивационном тренинге рефлексия высокого уровня жизнестойкости определяет конструирование социальной идентичности менеджеров в осознании большего количества ролей (от одной роли «Спасатель в кризисе» до тренинга к трем ролям: «Начальник. Кризитор. Спасатель в кризисе»); после участия в рефлексивном социально-психологическом тренинге рефлексия дефицитарно значимых психологических ресурсов определяет два варианта конструирования социальной идентичности менеджеров: от статусных управленческих ролей к идентификации с ролями «Заместитель начальника» и «Востребованный сотрудник» (в рефлексии ресурсов – уровня переживания стресса и эго-состояния «Взрослый») и от роли «Кризитор» к осознаваемой социальной идентичности, связанной с рефлексией уровня потребности в безопасности и эго-состояния «Взрослый».

4. Эффект стихийного конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях практической деятельности заключается в отсутствии значимой динамики выбранных психологических ресурсов и конструировании социальной идентичности менеджеров от управленческих ролей к роли «Спасателя в кризисе».

Апробация результатов исследования реализована в компаниях, на базе которых проводилось исследование. Основные положения обсуждались на международной студенческой научно-практической конференции «Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования» (Челябинск, ЮУрГУ, 2018 г.), на V и VI международной научно-практической конференции «Бизнес-психология: теория и практика» (Москва, ГУ ВШЭ, 2018 г., 2019 г.). По теме исследования опубликованы 9 работ: 4 статьи в журналах, входящих в перечень ведущих российских рецензируемых научных журналов, 1 статья в журнале, входящем в перечень Scopus, 4 статьи и тезисы докладов в других изданиях.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Сформулированные и определенные темой исследования положения, выносимые на защиту, соответствуют формуле специальности 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология.

Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и 2 приложений. Основное содержание работы изложено на 195 страницах, содержит 43 таблицы и 13 рисунков. Библиографический список включает в себя 246 наименований, из них 99 – на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении представлено обоснование заявленной проблемы исследования, сформулированы цели и задачи исследования, гипотезы,

положения, выносимые на защиту, новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

Первая глава **«Психологические ресурсы конструирования социальной идентичности менеджеров»** в соответствии с теоретической задачей исследования посвящена анализу современных теоретических и практических исследований социальной идентичности, процессу конструирования; психологическим ресурсам; особенностям социально-психологического тренинга в организации.

В первом параграфе **«Структурная динамика социальной идентичности. Проблема конструирования социальной идентичности»** представлен теоретический обзор исследований феномена социальной идентичности, представлено описание современного состояния проблемы конструирования социальной идентичности.

В исследовании представлена попытка изучения конструирования социальной идентичности с точки зрения целостности личности. Взаимосвязь ролей структуры социальной идентичности и ее структурной динамики изучается с опорой на модель, предложенную В.Г. Грязевой-Добшинской. В рамках предложенной модели целостность социальной идентичности рассматривается во взаимосвязи рефлексии «Образа Я» с социальными ролями (отражающими организационную принадлежность) и персональными ролями (отражающими персональный опыт), включенными в динамику, которая отражает ядро взаимоотношений «Я-Другой» через призму иерархии, принадлежности и вклада в развитие или стабилизацию взаимоотношений. С позиции перспективы социального конструктивизма, отражающей активное участие субъекта в выборе того, какой он в группе, мы опираемся на подход D.A. Gioia, K.G. Corley, S.L. Brickson, A. Хаслам, В.Е. Ashforth, В.S. Schinoff. Конструирование социальной идентичности исследуется через призму трансформации полученного субъектом опыта, в рамках временного контекста и как проблема создания условий для рефлексии психологических ресурсов в конструировании временной перспективы (Т.А. Нестик).

Второй параграф **«Социально-психологический тренинг как инструмент создания условий для конструирования социальной идентичности»** содержит актуальные исследования особенностей социально-психологического тренинга.

Эффекты обучения исследуются в области непрерывного образования (Б.Ю. Березин, А.В. Мальцев) и становления карьеры (Н.В. Жукова), персонализированного образования (Э.Э. Сыманюк). Большое внимание уделяется методам обучения: интерактивным системам обучения и коммуникативным технологиям (М.Г. Гриник, Л.В. Оконечникова). Г.Т. Базарова указывает, что особенности рефлексии участников тренинга в качестве его эффекта различаются в зависимости от программы тренинга.

В третьем параграфе **«Психологические ресурсы эффективности менеджеров»** представлено определение психологических ресурсов, обоснование выбранных для исследования психологических ресурсов, предположительно актуализируемых в условиях социально-психологического тренинга.

Психологический ресурс рассматривается как системное качество, формируемое индивидуальными особенностями личности в процессе деятельности, определенное наличием мотива и цели (Д.А. Леонтьев).

Жизнестойкость и переживание стресса широко исследуются для разных групп, например, специалистов экстремальных сфер (А.С. Мальцева, В.А. Глухова), как адаптационный потенциал (Р.М. Шамионов, М.В. Григорьева). Жизнестойкость определяется как психологический ресурс, высокий уровень выраженности которого позволяет изменить восприятие стрессовых обстоятельств и справиться со всеми жизненными событиями (А. Cowdrey, S.L. Walters); переживание стресса – психологический ресурс, низкий и средний уровни выраженности которого способствуют сохранению эффективности деятельности и снижению уровня тревоги в процессе его реализации (Н.Е. Водопьянова). Потребности в достижении и безопасности исследуются как психологические ресурсы в рабочей деятельности (А.Г. Абдуллин). Потребность в безопасности – потребность, удовлетворенный уровень которой (Д. Канеман) является психологическим ресурсом стабилизирующей активности (В.Г. Грязева-Добшинская). Потребность в достижении – потребность, удовлетворенный уровень которой (Д. Канеман) является психологическим ресурсом поисковой активности (В.Г. Грязева-Добшинская). Эго-состояние «Взрослый» определяется как эго-состояние, в котором человек объективно воспринимает реальность, с опорой на собственный опыт (Э. Берн); в условиях рефлексивного выбора ценностных ориентаций является коммуникативным психологическим ресурсом целесообразности и эффективности (В.А. Петровский).

В четвертом параграфе в соответствии с первой частной гипотезой о том, что **«авторская теоретико-эмпирическая модель психологических ресурсов, обеспечивающих конструирование социальной идентичности менеджеров, включает в себя три варианта конструирования, сочетающих рефлексивность психологических ресурсов и структурную динамику социальной идентичности менеджеров в условиях разных типов социально-психологического тренинга и практической деятельности»**, представлена модель, описывающая варианты конструирования социальной идентичности менеджеров (рис. 1).

В теоретико-эмпирической модели отражено, что разные варианты социально-психологического тренинга предложены для подгрупп менеджеров, обладающих разным уровнем психологических ресурсов.

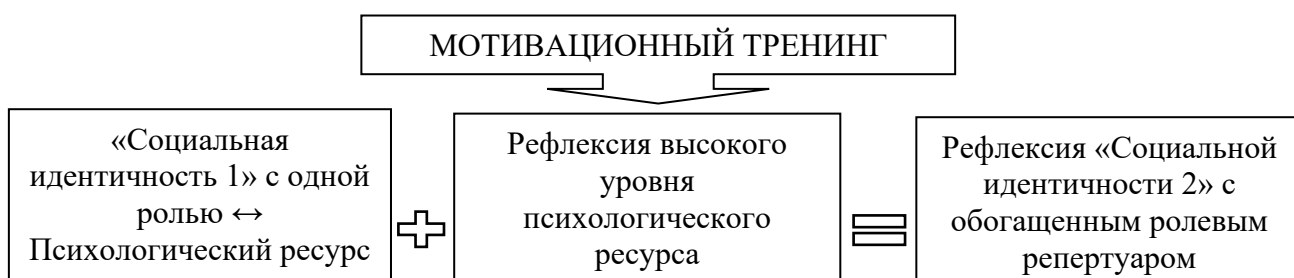
Процесс № 1: «конструирование обогащенной социальной идентичности», описывающий сочетание рефлексии высокого уровня психологических ресурсов и структурной динамики социальной идентичности, определяющий вариант конструирования в осознании менеджерами большего количества социальных и персональных ролей.

Процесс № 2: «конструирование актуальной контексту социальной идентичности», описывающий сочетание рефлексии дефицитарно значимых психологических ресурсов и структурной динамики социальной идентичности, определяющий вариант конструирования в осознании

соответствующих ситуационному контексту понимания эффективности менеджеров, социальных и персональных ролей.

Процесс № 3: «вариант стихийного конструирования социальной идентичности», описывающий стихийную структурную динамику социальной идентичности в процессе практической деятельности («тренинг жизни») в сочетании с неконтролируемыми факторами влияния.

Процесс № 1: «конструирование обогащенной социальной идентичности» у менеджеров с высоким уровнем психологических ресурсов; реализация запросов на обучение от руководителей компании



Процесс № 2: «конструирование актуальной контексту социальной идентичности» у менеджеров с дефицитом психологических ресурсов; реализация индивидуальных запросов менеджеров



Процесс № X: «вариант стихийного конструирования социальной идентичности» у менеджеров, с разным уровнем психологических ресурсов

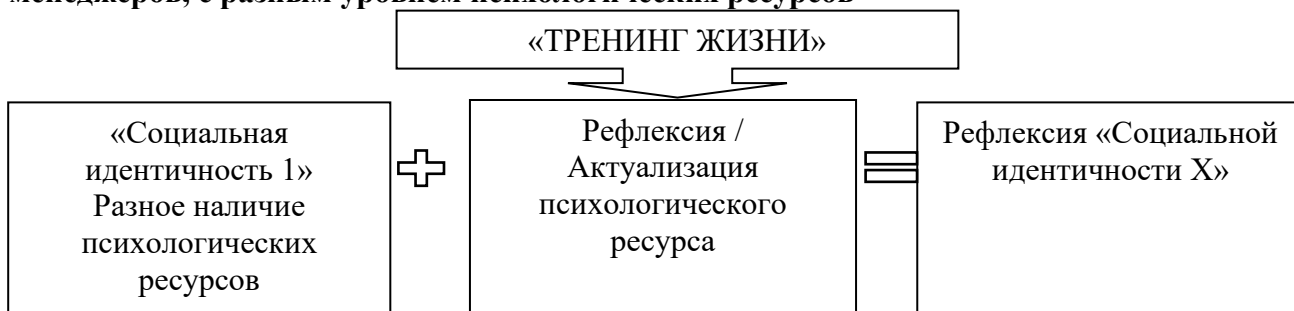


Рис. 1. Авторская теоретико-эмпирическая модель конструирования социальной идентичности менеджеров

Во второй главе «Организация эмпирического исследования психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров» представлен дизайн исследования и описание выборки исследования, программ тренингов, методы и методики исследования.

В первом параграфе представлен дизайн исследования и описание выборки исследования.

Для участия в обучении менеджеры были разделены на подгруппы по критериям степени выраженности психологических ресурсов и количественных показателей компании (табл. 1).

Таблица 1

Описание групп менеджеров

Описание подгруппы	Влияние
Эффективные менеджеры-«управленцы» (29 человек), взаимодействуют с ТОПами, решают стратегически важные вопросы, стабильно выполняют плановые показатели. У менеджеров выявлено наличие исследуемых психологических ресурсов	Мотивационный тренинг по теоретической модели Э. Деси
Менеджеры с пониженной эффективностью (20 человек) по различным причинам не выполняют плановые показатели. У менеджеров выявлен дефицит исследуемых психологических ресурсов	Рефлексивный социально-психологический тренинг (программа сформирована по индивидуальным результатам диагностики менеджеров)
Эффективные «заместители руководителя» (30 человек), выполняют индивидуальные плановые показатели, находятся в подчинении эффективных менеджеров-«управленцев». Выявлен разный уровень психологических ресурсов	Практическая деятельность

Согласно дизайну исследования, второй параграф посвящен подбору инструментов обучения. Сравнение программ типов социально-психологического тренинга представлено в табл. 2.

Таблица 2

Сравнение программ обучения

Критерий	Мотивационный тренинг	Рефлексивный социально-психологический тренинг
Теоретические обоснования	Теоретическая модель Э. Деси (по тренингу Е.В. Сидоренко)	Системная мыследеятельностная методология Г.П. Щедровицкого
Запрос участника	Определен темой тренинга	Определен индивидуальными результатами диагностики психологических ресурсов
Наполнение программы тренинга	Определено заданной теоретической моделью	Определен индивидуальной проблемой участника, связанной с его работой в компании
Упражнения в ходе тренинга	Направлены на интеграцию полученного материала	Направлены на рефлекссию проблемы участника и психологических ресурсов
Обратная связь от психолога	Связана с реализацией конкретных упражнений в ходе тренинга	Связана с рефлексией психологических ресурсов участника относительно его проблемы
Результаты тренинга	Определены знаниями и умениями, полученными в ходе тренинга	Определены рефлексией вариантов разрешения ситуации

В третьем параграфе «Методики и методы исследования» представлено описание методик и методов исследования (табл. 3).

Параметры, анализируемые в методиках исследования

Методика исследования	Параметры исследуемого элемента
Диагностика социальной идентичности	
Методика «РОССТЛ»	Образ «Я» (осознаваемая социальная идентичность). Социальные роли: «Начальник-мужчина», «Начальник-женщина», «Заместитель начальника-мужчина», «Заместитель начальника-женщина». Персональные роли: «Востребованный сотрудник», «Спасатель в кризисе», «Кризэйтор»
Диагностика психологических ресурсов	
Методика «Рефлексивный выбор»	Эго-состояние «Взрослый», в условиях рефлексивного выбора ценностных ориентаций
Методика «Удовлетворенность потребностей в работе»	Уровень потребности в достижении и уровень потребности безопасности
Тест «Жизнестойкость»	Уровень жизнестойкости
Опросник «Шкала психологического стресса» (PSM)	Уровень переживания стресса

Третья глава «Результаты исследования психологических ресурсов конструирования социальной идентичности менеджеров» посвящена решению эмпирических задач. В начале главы проведено обоснование разделения менеджеров по степени выраженности психологических ресурсов, выделена социальная идентичность, эго-состояния личности каждой подгруппы менеджеров. Анализировались только результаты эго-состояния «Взрослый», связанные с профессиональной позицией менеджеров.

В группах менеджеров, разделенных по степени выраженности жизнестойкости и переживания стресса, проведенное исследование при помощи Н-критерия, показало различие уровня жизнестойкости ($N=79,26$, $p \leq 0,01$) и переживания стресса ($N=84,73$, $p \leq 0,01$). Результаты исследования социальной идентичности, взаимосвязанной с социальными и персональными ролями и психологическими ресурсами, представлены на рис. 2.

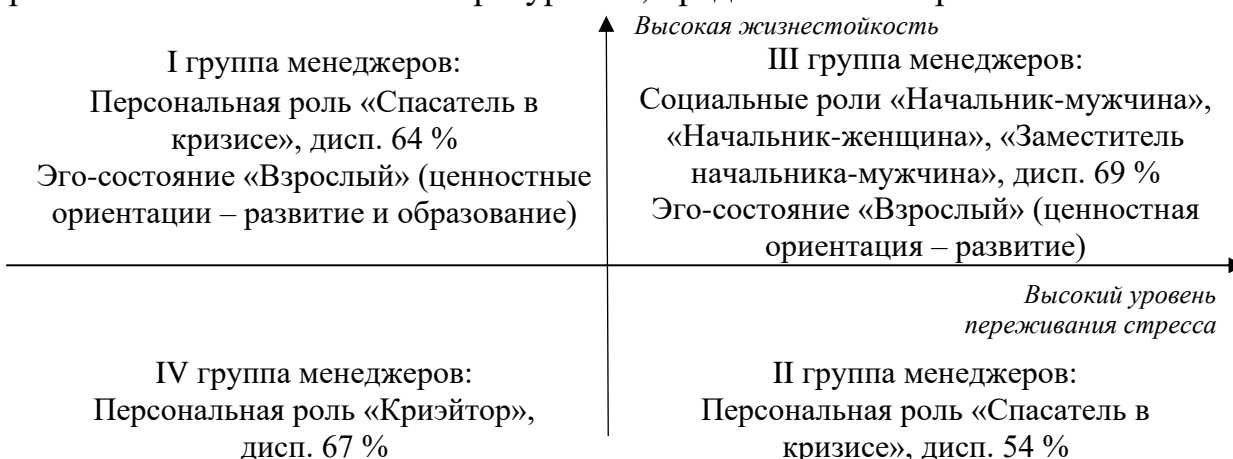


Рис. 2. Социальная идентичность и эго-состояния менеджеров, разделенных на группы по степени выраженности психологических ресурсов уровня переживания стресса и жизнестойкости

В группах менеджеров, разделенных по степени выраженности потребностей в достижении и безопасности, проведенное при помощи Н-критерия

исследование показало различие уровня потребностей в достижении ($N=42,86$, $p \leq 0,01$) и потребностей в безопасности ($N=53,81$, $p \leq 0,01$). Результаты исследования социальной идентичности, взаимосвязанной с социальными и персональными ролями и психологическими ресурсами, представлены на рис. 3.

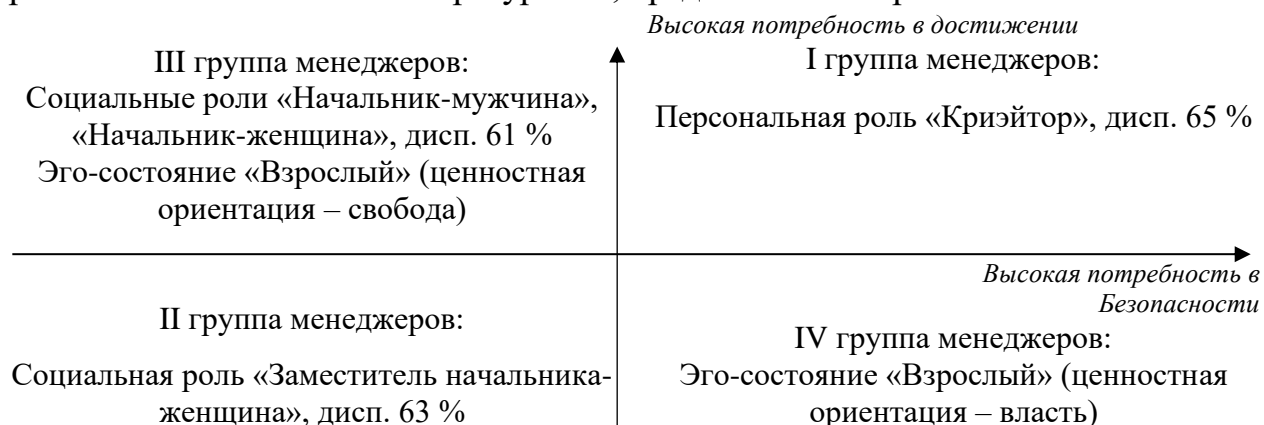


Рис. 3. Социальная идентичность и эго-состояния менеджеров, разделенных на группы по степени выраженности психологических ресурсов потребностей в достижении и безопасности

Во втором параграфе, согласно второй частной гипотезе о том, что «структура социальной идентичности (социальных и персональных ролей) различается у менеджеров, обладающих специфическими психологическими ресурсами (уровнем потребностей в достижении и безопасности, уровнем жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояниями личности)», представлено дальнейшее исследование социальной идентичности менеджеров.

В группе менеджеров с высоким уровнем жизнестойкости и низким уровнем переживания стресса наблюдается взаимосвязь психологического ресурса жизнестойкости с осознаваемой социальной идентичностью (табл. 4). Результаты исследования (методика «РОССТЛ», тесты «Жизнестойкость» и «PSM», факторный анализ, показатель адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта на сферичность составляют 0,600 и 29,168 ($p \leq 0,01$)), включают в себя корреляцию ресурса уровня жизнестойкости с социальной идентичностью («Образ Я»), с персональной ролью «Спасатель в кризисе» (% дисп. 67 %). Структура социальной идентичности получила название «Спасатель в кризисе ↔ Жизнестойкий».

Таблица 4

Взаимосвязь социальной идентичности менеджеров с психологическим ресурсом – уровнем жизнестойкости

Социальная идентичность (социальные и персональные роли)	Менеджеры с высокой жизнестойкостью и низким уровнем переживания стресса	
	1 фактор	2 фактор
Образ «Я»		0,70
Спасатель в кризисе		0,74
Жизнестойкость		0,83
Уровень переживания стресса	0,78	
Доля объясненной дисперсии	41%	26%

В группе менеджеров с высоким уровнем потребности в достижении наблюдается наличие психологического ресурса потребности в достижении и взаимосвязь психологического ресурса потребности в достижении с социальной идентичностью (табл. 5). Результаты исследования (методики «РОССТЛ» и «Удовлетворенность потребностей в работе» и факторного анализа, показатель адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта на сферичность составляют 0,596 и 54,370 ($p \leq 0,05$)) включают в себя корреляцию социальной идентичности («Образа Я») с социальными ролями «Начальник-мужчина» и «Начальник-женщина» и ресурсом – уровнем потребности в достижении (% дисп. 87 %).

Таблица 5

Взаимосвязь социальной идентичности менеджеров с психологическим ресурсом – уровнем потребности в достижении

Социальная идентичность (социальные и персональные роли)	Менеджеры с высоким уровнем потребности в достижении		
	Образ «Я»		0,72
Начальник-мужчина		0,83	
Начальник-женщина		0,91	
Потребность в безопасности	0,99		
Потребность в достижении		0,99	
Доля объясненной дисперсии	41%	25%	21%

Кроме того, у менеджеров с высоким уровнем потребности в достижении наблюдается наличие взаимосвязи осознаваемой социальной идентичности («Образа Я») с психологическими ресурсами эго-состояния «Взрослый» и уровнем потребности в достижении (% дисп. 83 %) (табл. 6). Показатель адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта на сферичность составляют 0,549 и 34,108 ($p \leq 0,01$).

Выявленная структура социальной идентичности получила **название «Начальник ↔ Взрослый ↔ Достигающий».**

В остальных подгруппах менеджеров взаимосвязи социальной идентичности с психологическими ресурсами не выявлено.

Таблица 6

Социальная идентичность менеджеров, связанная с психологическими ресурсами

Социальная идентичность	Менеджеры с высоким уровнем потребности в достижении	
	Образ «Я»	
Взрослый / свобода		-0,82
Потребность в безопасности	0,99	
Потребность в достижении		0,99
Доля объясненной дисперсии	50%	33%

В третьем и четвертом параграфах, согласно третьей частной гипотезе о том, что «**разные психологические ресурсы (уровень потребностей в достижении и безопасности, уровень жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояния личности), актуализированные в условиях разных типов социально-психологического тренинга, определяют разные варианты конструирования**

социальной идентичности менеджеров», проведено исследование конструирования социальной идентичности менеджеров после участия в обучении.

Эффекты мотивационного тренинга

В мотивационном тренинге принимали участие эффективные менеджеры-«управленцы». До участия в обучении были определены менеджеры, структура социальной идентичности которых связана с психологическими ресурсами: это менеджеры, структура социальной идентичности которых связана с психологическим ресурсом – уровнем жизнестойкости, и менеджеры, структура социальной идентичности которых связана с психологическими ресурсами – уровнем потребности в достижении и эго-состоянием «Взрослый».

В табл. 7 представлено исследование динамики психологических ресурсов (уровня переживания стресса и жизнестойкости). Выявлено, что у менеджеров после участия в мотивационном тренинге сохранился высокий уровень жизнестойкости (Н=6,63) на фоне динамики уровня переживания стресса.

Таблица 7

Динамика уровня переживания стресса и жизнестойкости менеджеров до и после участия в мотивационном тренинге

Психологические ресурсы	Сумма рангов и средний ранг в подгруппах менеджеров				Н-кр.
	До участия в тренинге		После участия в тренинге		
	Σ рангов	ср. ранг	Σ рангов	ср. ранг	
Жизнестойкость	81,0	7,8	55,0	7,25	6,63
Уровень переживания стресса	50,0	2,5	86,0	4,83	35,33*

Примечание: ** – значимо при 0,01, * – значимо при 0,05.

Полученные результаты свидетельствуют о сохранении изначально присутствующего психологического ресурса у менеджеров после участия в обучении.

Исследование этой группы менеджеров по методике РОССТЛ показало наличие структурной динамики социальной идентичности: выявлена динамика ранга показателя «Образ Я» (социальная идентичность) (Т-критерий Вилкоксона = 77, $p \leq 0,05$). Помимо взаимосвязи осознаваемой социальной идентичности с персональной ролью «Спасатель в кризисе» выявлена взаимосвязь с социальной ролью «Начальник-женщина» и персональной ролью «Кризэйтор» (% дисп. 64 %) (табл. 8) (факторный анализ, показатель адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта на сферичность составляют 0,548 и 37,25($p \leq 0,01$)).

Таблица 8

Исследование социальной идентичности менеджеров до и после тренинга (по методике РОССТЛ)

Социальная идентичность	До тренинга			После тренинга		
	1 фактор	2 фактор	3 фактор	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Образ Я	0,65					0,67
Начальник-женщина		0,75				0,78
Кризэйтор			0,89			0,71
Спасатель в кризисе	0,79					0,68

Продолжение таблицы 8

Доля объясненной дисперсии	31%	22%	11%	41%	12%	11%
	Т-критерий Вилкоксона (T=77*)					
Образ Я	↓ R			↑ R		
	8			16		

У менеджеров с изначальным наличием психологических ресурсов – потребности в достижении и эго-состояния «Взрослый» осознаваемая социальная идентичность не изменилась, несмотря на отсутствие динамики психологических ресурсов (Т-критерий Вилкоксона = 55, не зн.).

Таким образом, рефлексия стабильно высокого уровня жизнестойкости обеспечила вариант конструирования социальной идентичности: после мотивационного тренинга структура социальной идентичности включает в себя одну социальную роль («Начальник») и две персональные роли («Кризэйтор» и «Спасатель в кризисе»). Выявленная социальная идентичность получила название **«Начальник. Кризэйтор. Спасатель в кризисе ↔ Жизнестойкий»**. После тренинга менеджеры с осознанием стабильно высокого уровня психологического ресурса изменения восприятия стрессовых обстоятельств, позволяющего справляться со всеми жизненными событиями, идентифицируют себя с руководителями, способными к решению творческих и антикризисных задач компании.

Эффекты рефлексивного социально-психологического тренинга

В рефлексивном социально-психологическом тренинге принимала участие группа «менеджеров с пониженной эффективностью» (20 человек) с дефицитным уровнем значимых психологических ресурсов. Это менеджеры с низкой жизнестойкостью и высоким переживанием стресса, менеджеры с высоким уровнем и жизнестойкости и переживания стресса, менеджеры с высоким уровнем потребности в безопасности.

Исследование группы менеджеров с низкой жизнестойкостью и высоким уровнем переживания стресса по методике РОССТЛ показало отсутствие структурной динамики социальной идентичности: выявлено отсутствие динамики ранга показателя «Образ Я» (социальная идентичность) (Т-критерий Вилкоксона = 77, не зн.). Выделилась социальная идентичность с самыми статусными управленческими ролями («Начальник-женщина» и «Заместитель начальника-женщина» (% дисп. 62 %)), до тренинга менеджеры идентифицировали себя с персональной ролью «Кризэйтор». У менеджеров с высокими уровнями жизнестойкости и переживания стресса выявлена динамика ранга показателя «Образ Я» (социальная идентичность) (Т-критерий Вилкоксона = 12, $p \leq 0,01$) и появилась социальная идентичность, связанная с социальной ролью «Заместитель начальника-мужчина» и персональной ролью «Востребованный сотрудник» (% дисп. 63 %), до тренинга менеджеры идентифицировали себя только с социальными ролями руководителей.

Дальнейшее исследование выявило наличие взаимосвязи социальной идентичности с психологическими ресурсами после пройденного обучения. Результаты исследования, представленные в табл. 9, показывают взаимосвязь

«Образ Я» с социальной ролью «Заместитель начальника-женщина», персональной ролью «Востребованный сотрудник» и психологическим ресурсом – уровнем переживания стресса (% дисп. 79 %). Показатель Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта составляют 0,571 и 36,05 ($p \leq 0,01$).

Таблица 9

Социальная идентичность, взаимосвязанная с уровнем переживания стресса после участия в тренинге

Социальная идентичность (социальные и персональные роли)	1 фактор	2 фактор
Образ «Я»	0,99	
Заместитель начальника-мужчина	0,74	
Востребованный сотрудник	0,92	
Жизнестойкость		-0,99
Уровень переживания стресса	-0,96	
% дисперсии	51%	28%

У менеджеров с изначально высокими уровнями переживания стресса и жизнестойкости выявлена взаимосвязь «Образ Я» с эго-состоянием «Взрослый» (% дисп. 80 %). Результаты исследования представлены в табл. 10. Показатель адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта на сферичность составляют 0,576 и 35,15 ($p \leq 0,01$).

Таблица 10

Взаимосвязь социальной идентичности менеджеров с психологическими ресурсами после тренинга

Социальная идентичность	1 фактор	2 фактор
Образ «Я»		0,99
Взрослый / развитие		0,83
Жизнестойкость	0,97	
Уровень переживания стресса		0,98
% дисперсии	43%	37%

Структура осознаваемой социальной идентичности у менеджеров, обладающих психологическими ресурсами (уровнем переживания стресса и эго-состоянием «Взрослый» в условиях рефлексивного выбора ценностной ориентации развития) получила название **«Заместитель начальника. Востребованный сотрудник ↔ Взрослый ↔ Адаптированный»**. То есть после участия в тренинге менеджеры стали идентифицировать себя с востребованными сотрудниками с готовностью к деятельности под руководством (заместители руководителя) с помощью рефлексии психологических ресурсов целесообразности и психологического состояния, способствующего сохранению эффективности в деятельности.

У менеджеров, разделенных на подгруппы по степени выраженности психологических ресурсов потребностей в достижении и безопасности, выявлено: менеджеры с высоким уровнем потребности в безопасности до тренинга идентифицировали себя с персональной ролью «Криэйтор», после тренинга наблюдается отсутствие идентификации с предложенным спектром ролей. Но наблюдается динамика показателя ранга «Образ Я» (социальная идентичность) в этой группе менеджеров ($T=10$, $p \leq 0,01$).

Поскольку менеджеры после тренинга не идентифицировали себя с предложенными в методике персональными и социальными ролями, то мы исследуем наличие ресурсов относительно «Я». В табл. 11 показаны результаты, отражающие корреляцию «Образ Я» с эго-состоянием «Взрослый» и уровнем потребности в безопасности (% дисп. 87 %). Показатель КМО и тест Бартлетта составляют 0,600 и 26,17 ($p \leq 0,01$).

Таблица 11

Взаимосвязь социальной идентичности менеджеров с психологическими ресурсами – эго-состоянием «Взрослый» и уровнем переживания стресса после тренинга

Социальная идентичность	1 фактор	2 фактор
Образ «Я»	0,97	
Взрослый / карьера	0,86	
Потребность в безопасности	0,97	
Потребность в достижении		0,85
% дисперсии	56%	31%

Структура социальной идентичности менеджеров с рефлексией психологических ресурсов (потребностью в безопасности и эго-состоянием «Взрослый») получила название «**Я ↔ Взрослый ↔ В безопасности**». После обучения менеджеры стали идентифицировать себя с сотрудниками, осознающими психологические ресурсы целесообразности и ресурсы стабилизирующей активности.

Таким образом, рефлексия уровня переживания стресса, эго-состояния «Взрослый», потребности в безопасности определила конструирование социальной идентичности в двух вариантах: «Заместитель начальника. Востребованный сотрудник ↔ Взрослый ↔ Адаптированный» и «Я ↔ Взрослый ↔ В безопасности».

В пятом параграфе, согласно четвертой частной гипотезе о том, что «**в практической деятельности возможен эффект стихийного конструирования социальной идентичности, однако не связанный с выбранными психологическими ресурсами менеджеров**», представлены результаты исследования конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях практической деятельности. В табл. 12 представлено исследование динамики психологических ресурсов между замерами.

Таблица 12

Динамика психологических ресурсов менеджеров в условиях практической деятельности

Психологические ресурсы	Сумма рангов и средний ранг в подгруппах менеджеров				Н-кр.
	Первый замер		Второй замер		
	Σ рангов	ср. ранг	Σ рангов	ср. ранг	
Жизнестойкость	41	7,8	37	7,5	10,12
Уровень переживания стресса	37	2,5	39	3,3	19,01
Потребность в достижениях	81	14,4	55	9,5	32,03
Потребность в безопасности	121,5	26,0	131,5	27,0	20,12

Примечание: ** – значимо при 0,01, * – значимо при 0,05.

Исследование эго-состояний личности показало отсутствие психологического ресурса эго-состояния «Взрослый» у менеджеров.

Исследование, проведенное с помощью Т-критерия Вилкоксона, показало отсутствие динамики ранга показателя «Образ Я» (социальная идентичность) ($T=241$, не зн.), но наблюдается динамика факторной структуры социальной идентичности менеджеров между замераами (табл. 13).

Таблица 13

Исследование социальной идентичности менеджеров в условиях практической деятельности

Социальная идентичность менеджеров	Первый замер		Второй замер		
	1 фактор	2 фактор	1 фактор	2 фактор	3 фактор
Образ «Я»	0,68		0,86		
Начальник-мужчина	0,73			0,65	
Начальник-женщина		-0,79		0,76	
Заместитель начальника-мужчина	0,68				
Спасатель в кризисе			0,87		
Доля объясненной дисперсии	42%	21%	55%	12%	11%
	Т-критерий Вилкоксона ($T=241$, не зн)				
Образ Я	↓ R		↑ R		
	14		16		

В табл. 14 показано отсутствие взаимосвязи социальной идентичности и психологических ресурсов. Показатель Кайзера-Майера-Олкина и тест Бартлетта составляют 0,581 и 45,12 ($p \leq 0,01$).

Таблица 14

Взаимосвязь социальной идентичности менеджеров и психологических ресурсов в условиях практической деятельности

Социальная идентичность	1 фактор	2 фактор
Образ «Я»		-0,60
Спасатель в кризисе		-0,84
Жизнестойкость	0,98	
Уровень переживания стресса	0,96	
Потребность в безопасности	0,95	
Потребность в достижении		
Доля объясненной дисперсии	52%	27%

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования. Основная гипотеза о том, что психологические ресурсы (уровень потребностей в достижении и безопасности, уровень жизнестойкости и переживания стресса, эго-состояний личности), актуализированные в условиях социально-психологического тренинга, определяют варианты конструирования социальной идентичности менеджеров, подтвердилась. Конструируемая социальная идентичность как динамический и множественный феномен включает в себя актуальные психологические ресурсы и отвечает актуальному запросу субъекта в данной ситуации деятельности.

Сформулированы основные **выводы**:

1. Предложенная в исследовании авторская теоретико-эмпирическая модель подтвердилась анализом эмпирических результатов. Модель описывает

три варианта конструирования социальной идентичности менеджеров: во-первых, вариант «конструирование обогащенной социальной идентичности», описывающий сочетание рефлексии высокого уровня психологических ресурсов и структурной динамики социальной идентичности, заключающейся в принятии менеджерами большего количества социальных и персональных ролей (в процессе мотивационного тренинга); во-вторых, вариант «конструирование актуальной контексту социальной идентичности», описывающий сочетание рефлексии дефицитарно значимых психологических ресурсов и структурной динамики социальной идентичности, заключающейся в появлении актуальных, соответствующих контексту социальных и персональных ролей (в процессе рефлексивного социально-психологического тренинга); в-третьих, вариант «стихийное конструирование социальной идентичности» в процессе практической деятельности.

2. В диссертационном исследовании выявлены различия структуры социальной идентичности (социальных и персональных ролей) менеджеров, обладающих специфическими психологическими ресурсами. Доказано, что у менеджеров с высоким уровнем жизнестойкости и низким уровнем переживания стресса структура социальной идентичности включает в себя персональную роль «Спасатель в кризисе», связанную с психологическим ресурсом – уровнем жизнестойкости. Выявлено, что у менеджеров с высоким уровнем потребности в достижении структура социальной идентичности включает в себя персональную роль «Начальник», связанную с психологическими ресурсами – уровнем потребности в достижении и эго-состоянием «Взрослый».

3. В исследовании доказано, что разные психологические ресурсы, актуализированные в условиях разных типов тренинга, определяют разные варианты конструирования социальной идентичности менеджеров. Выявлено, что у менеджеров после участия в мотивационном тренинге рефлексия высокого уровня жизнестойкости определила вариант конструирования социальной идентичности менеджеров от одной роли к спектру ролей («Начальник», «Кризэйтор» и «Спасатель в кризисе»), связанных с жизнестойкостью. Доказано, что рефлексия изначально дефицитарных психологических ресурсов (уровня переживания стресса, потребности в безопасности и эго-состояния «Взрослый») в условиях рефлексивного социально-психологического тренинга определила два варианта конструирования социальной идентичности менеджеров: от статусных управленческих ролей к идентификации с ролями «Заместитель начальника» и «Востребованный сотрудник» и от роли «Кризэйтор» к социальной идентичности без идентификации с предложенным спектром социальных и персональных ролей.

4. Выявлен эффект стихийного конструирования социальной идентичности менеджеров в условиях практической деятельности при отсутствии значимой динамики выбранных психологических ресурсов и конструирования социальной идентичности от управленческих ролей к роли «Спасатель в кризисе», что отражает область дальнейших исследований.

Список работ, опубликованных автором по теме диссертации
Научные статьи, опубликованные в периодических изданиях, включенных ВАК РФ в перечень ведущих рецензируемых научных журналов

1. Письменюк, Е.С. Жизнестойкость и мотивация менеджеров в стрессовых ситуациях / Е.С. Письменюк // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2018. – Т. 11, № 3. – С. 32–39.

2. Письменюк, Е.С. Особенности социально-ролевой идентичности и ценностей сотрудников в ситуации обучения персонала организации / Е.С. Письменюк, В.Г. Грязева-Добшинская // Психология. Психофизиология. – 2020. – Т. 13, № 3. – С. 61–70. – (10с./8с.).

3. Письменюк, Е.С. Социальная идентичность и структура ценностей как фактор обучения персонала компании / Е.С. Письменюк // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психология». – 2021. – № 3. – С. 157–173. – URL: <https://www.evestnik-mgou.ru/jour/article/view/126>.

4. Письменюк, Е.С. Варианты интеграции психологических ресурсов в структуру социальной идентичности / Е.С. Письменюк // Мир науки. Педагогика и психология. – 2024. – Т. 12, № 1. – 12 с. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/41PSMN124.pdf>.

Научные статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, индексируемых международной базой данных Scopus

5. Pismieniuk, E.S. Social Identity and Values of Managers as a Factor in Increasing the Effectiveness of Corporate Training / E.S. Pismieniuk, S.U. Korobova // Earth and Environmental Science. – 2021. – V. 666 – Article ID: 052008. – 7 p. – (7 p. / 5p.).

Научные публикации, вошедшие в базу российского индекса научного цитирования

6. Письменюк, Е.С. Социально-ролевые и ценностно-смысловые факторы корпоративного обучения / Е.С. Письменюк // Бизнес-психология – теория и практика: тезисы докладов международной научно-практической конференции. – М., 2019. – С. 23–24.

7. Письменюк, Е.С. Особенности социальной идентичности менеджеров с разной степенью эффективности в профессиональной деятельности / Е.С. Письменюк // Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования: сборник материалов международной студенческой научно-практической конференции – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2018. – С. 200–205.

8. Внутрифирменное обучение педагогов по вопросам психолого-педагогического сопровождения введения и реализации ФГОС общего образования: практики командного менеджмента: методическое пособие / Н.В. Маркина, Б.Б. Раимбаев, Д.Н. Погорелов, Е.С. Письменюк. – Челябинск: ЧИППКРО, 2019. – 184 с. (184с./21 с.)

9. Письменюк, Е.С. Психологические факторы выбора ценности карьеры в условиях неопределенности профессиональной деятельности / Е.С. Письменюк // Социальная и экономическая психология. Ч. 1. Состояние и перспективы исследований. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 219–224.