В Диссертационный совет ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

официального оппонента
по диссертации Кононенко Надежды Александровны
«Социально-психологические факторы территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы» по специальности 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология, представленную на соискание учёной степени кандидата психологических наук, выполненной в ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Современное общество вступает в новую фазу развития, в которой пространственная мобильность населения становится одной из ключевых трансформационных сил. Вслед за «мобильным поворотом», зафиксированным Дж. Урри, исследователи констатируют, что перемещения людей, капиталов и информации изменяют структуру рынков труда, конфигурацию региональных систем расселения и сами механизмы воспроизводства человеческого капитала. В условиях демографического старения населения, сокращения численности трудоспособных возрастных групп и усиления дефицита квалифицированных кадров проблема неравномерного распределения человеческого капитала между регионами приобретает характер системного вызова, требующего комплексного ответа на уровне как государственной кадровой политики, так и управления персоналом в отдельных организациях.

Особую остроту эта проблема имеет для системы государственного управления. Реализация национальных проектов и федеральных программ предполагает синхронность действий органов власти на всей территории страны, что возможно лишь при наличии квалифицированных управленческих

кадров во всех субъектах Российской Федерации. Вместе с тем мобильность традиционно рассматривается преимущественно как структурный феномен – перемещение индивидов и групп в системе социальной стратификации (П. Сорокин, М. Вебер, Т. Парсонс), обусловленное прежде всего внешними социально-экономическими факторами: состоянием регионального рынка труда, уровнем доходов, развитостью социальной инфраструктуры. Субъектные, социально-психологические механизмы, определяющие готовность конкретного работника к смене места жительства, изучены значительно слабее. Диссертационное исследование Н.А. Кононенко направлено на восполнение именно этого пробела, что определяет его несомненную актуальность как для социальной психологии, так и для смежных социальных наук.

Структура диссертации логична и соответствует поставленным задачам. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (244 наименования, из них 133 – на иностранных языках) и приложения. Объект, предмет, цель и задачи исследования сформулированы корректно; общая и частные гипотезы содержательно обоснованы и допускают эмпирическую проверку.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, следует признать достаточной. Теоретико-методологическую основу исследования составили принципы развития, детерминизма и системности отечественной психологии, а также междисциплинарный подход, позволивший автору интегрировать данные социологии, экономики, демографии, педагогики и психологии. В первой главе проведен обстоятельный анализ эволюции представлений о мобильности – от классических стратификационных концепций социальной мобильности до современных исследований трудовой, академической и пространственной мобильности. Автор обоснованно указывает на терминологическую полисемию понятия «мобильность» в гуманитарных науках, разводит смежные понятия и уточняет содержание понятия

«территориальная мобильность», понимаемой как разновидность социальной мобильности, отражающая индивидуальную характеристику личности и проявляющаяся в количестве перемещений в другой регион на длительный срок для реализации трудовых, образовательных и иных жизненных задач. Итогом теоретического анализа стала структура комплекса социально-психологических факторов территориальной мобильности, включающая три группы факторов:

– социально-демографические (пол, возраст, семейное положение, наличие детей, образование, должностная позиция, сфера профессиональной деятельности);

– личностные (интернальность, лидерство, самопринятие, склонность к риску, коммуникативная компетентность, командность);

– мотивационные (карьерные, профессиональные, финансовые и личностно-социальные мотивы).

Достоверность результатов исследования обеспечивается значительным объемом эмпирической базы (1521 руководитель органов публичной власти и организаций, из них 856 мужчин и 665 женщин в возрасте от 27 до 57 лет), применением стандартизированного инструментария (шкалы опросника «Оценка управленческого потенциала» Ю.В. Синягина), использованием процедур выравнивания выборки по полу и возрасту, а также адекватных методов математико-статистической обработки данных (H-критерий Краскела – Уоллиса с поправкой Бонферрони). Положительной оценки заслуживает разработка авторского опросника «Диагностика мотивов территориальной мобильности личности», который прошел два цикла психометрической проверки с применением конфирматорного факторного анализа и IRT-моделирования; это свидетельствует о методической культуре диссертанта.

Научная новизна исследования не вызывает сомнений. Впервые в отечественной социальной психологии территориальная мобильность исследована применительно к руководителям и специалистам

государственной службы. К наиболее значимым результатам, обладающим новизной, можно отнести следующие:

– выделены три уровня территориальной мобильности (немобильные, имеющие единичный опыт мобильности, высокомобильные), операционализированные через фактический опыт самостоятельных переездов во взрослом возрасте;

– установлено, что территориальная мобильность мужчин более чем в два раза выше, чем у женщин, причем у мужчин она последовательно нарастает с возрастом, а у женщин имеет возрастные «пики» (36–40 и 41–45 лет);

– показано, что наиболее высокий уровень территориальной мобильности характерен для руководителей высшего звена, сотрудников государственных корпораций и корпоративных университетов, а также для лиц, получивших послевузовское образование в форматах MBA/MPA;

– выявлен личностный профиль высокомобильного руководителя, для которого характерны лидерство, интернальность, самопринятие и готовность к риску;

– установлено, что семейное положение и наличие детей не являются факторами, ограничивающими территориальную мобильность;

– выявлено расхождение между «декларируемыми» и «реально действующими» мотивами переезда: реально действующими для высокомобильных руководителей являются профессиональное развитие и карьера, тогда как значительная часть немобильных респондентов декларирует высокую готовность к переезду, не реализуя ее на практике.

Особый интерес представляет последний результат. Он воспроизводит на материале управленческих кадров хорошо известный в социальных науках разрыв между установками и реальным поведением и имеет прямое практическое следствие: декларируемая готовность к переезду не может служить надежным основанием для кадровых решений, а прогнозирование

территориальной мобильности должно опираться на комплексную оценку личностных и биографических характеристик работника.

Теоретическая значимость работы заключается в уточнении понятийного аппарата исследования мобильности, систематизации ее факторов и разработке структурной модели социально-психологических детерминант территориальной мобильности, что расширяет представления социальной психологии личности и социальной психологии управления. Практическая значимость определяется возможностью использования полученных результатов при формировании механизмов социального регулирования территориальной мобильности управленческих кадров: корпоративных (диагностика готовности к переезду при формировании кадрового резерва и планировании перемещений), образовательных (программы подготовки управленческих кадров, в том числе MBA/MPA, и корпоративное обучение), социальных (меры поддержки переезжающих служащих и членов их семей). Авторский опросник может быть включен в систему оценки управленческого потенциала.

Основные результаты исследования прошли апробацию на международных научно-практических конференциях и опубликованы в шести научных работах.

Вместе с тем, оценивая работу в целом положительно, считаю необходимым высказать ряд замечаний и вопросов дискуссионного характера.

1. Анализ возрастной динамики территориальной мобильности проведен на одномоментных данных, что не позволяет развести собственно возрастные и когортные (поколенческие) эффекты. Так, максимальная мобильность мужчин в возрастной группе 51–60 лет может отражать не только накопление опыта переездов с возрастом, но и особенности профессиональных биографий поколения, начинавшего трудовой путь в иных социально-экономических условиях. Применение подхода жизненного цикла трудовой карьеры позволило бы точнее интерпретировать полученные данные.

2. В модели факторов территориальной мобильности практически не представлены институциональные и структурные условия переезда – социально-экономические характеристики регионов выбытия и прибытия, обеспеченность служебным жильем, уровень денежного содержания, действие института ротации, предусмотренного законодательством о государственной гражданской службе. Понимая, что работа выполнена в рамках социальной психологии, полагаю, что учет этих условий хотя бы в качестве контрольных переменных усилил бы объяснительный потенциал модели.

3. Интерпретация гендерных различий в территориальной мобильности носит во многом гипотетический характер, что признает и сам автор. Работа выиграла бы от обращения к социологическим концепциям «связанной миграции» и семей с двумя карьерами, а также от сопоставления полученных данных с гендерной структурой кадрового состава государственной службы, в которой женщины составляют большинство.

Высказанные замечания носят преимущественно дискуссионный и рекомендательный характер, не затрагивают существа полученных результатов и не снижают общей положительной оценки работы. Они могут рассматриваться как направления дальнейшего развития исследования.

Диссертация Н.А. Кононенко представляет собой самостоятельное, завершенное научное исследование, выполненное на актуальную тему, обладающее научной новизной, теоретической и практической значимостью. Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, обоснованы и достоверны.

Заключение: Диссертация Кононенко Н.А. «Социально-психологические факторы территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи выявления социально-психологических факторов территориальной мобильности руководителей и специалистов государственной службы, имеющей важное значение для

развития социальной психологии и практики управления кадрами, что соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в редакции приказа от 30 апреля 2025 года № 02-763, приказ об изм. № 02-1313 от 10.07.2025; приказ об изм. 02-1794 от 17.09.2025; приказ об изм. №02-01364/001 от 01.07.2026 г.), а Кононенко Н.А. заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология.

Официальный оппонент,
кандидат социологических наук,
заведующая кафедрой экономики и
социологии здравоохранения
ФГБНУ «Национальный научно-
исследовательский институт
общественного здоровья имени Н.А.
Семашко»

П.И. Ананченкова

«2» ноября 2026 г.

105064, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12, стр. 1
тел. (___) _____, e-mail: ananchenkova@yandex.ru

ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко»
Подпись Ананченкова подтверждаю.
Ученый секретарь, к.э.н., доц. Т.Н. Зайцева