

Проблема операционализации управленческой идентичности руководителя

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

Парамузов Александр Викторович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

E-mail: paramizovav@gmail.com

*Тысячи гениев живут и умирают неоткрытыми
— либо самими собой, либо другими людьми.*

Марк Твен

Каждый спрашивает себя: «кто я?» и независимо на каком жизненном этапе находится человек для него всегда этот вопрос является актуальным. Саморефлексия и идентичность человека выполняют несколько важных функций. Саморефлексия помогает нам переосмыслить наши действия для того, чтобы сделать выводы и стать лучше. Идентичность отвечает за целостность и определенность личности. Эти функции идентичности связаны со здоровьем. И если человек теряет идентичность, то сталкивается с рядом проблем, среди которых можно назвать потерю смысла, проблему социализации и утрату идеалов. Отсюда следует, что идентичность — важный феномен для анализа в собственной жизни и социальных науках.

В современной науке можно выделить три главных направления изучения идентичности: психоаналитическую парадигму, символический интеракционизм и когнитивно-ориентированную психологию. Эти направления связаны с такими учеными, как Э. Эриксон, Дж. Мид, Дж. Марсиа, Х. Тэджфел и Дж. Тэрнер. Каждый из них по-своему определял понятие *идентичность*. Для Э. Эриксона *идентичность* — это внутренняя непрерывность и тождественность личности, для Дж. Мида *идентичность* — это способность человека воспринимать свое поведение и жизнь как единое целое, Х. Тэджфел и Дж. Тэрнер выделяли *личностную идентичность* и *социальную идентичность*, первую они относили к самоопределению в терминах физических, интеллектуальных и нравственных качеств, а вторую — к принадлежности человека к различным социальным группам [1].

Как видно из определений идентичности каждый ученый определял ее в рамках своего направления. Полифония идентичности — начало сложности в ее изучении. Следующей проблемой является пересечение термина с такими понятиями, как я-концепция, я-образ и самооценка. В результате чего получается путаница в понятиях: где-то идентичность — синоним я-концепции, а где-то — нет. У идентичности также нет определенной структуры. Более того, даже один вид идентичности может иметь разные компоненты.

Ко всем описанным проблемам можно также добавить проблему методов изучения идентичности. Например, известный тест М. Куна и Т. Макпартланда «20 высказываний» (Twenty Statements Test) [2], из-за тактики охватить многогранность феномена и представления индивидуальных характеристик личности, имеет ограничения. Полученные данные не получается представить в виде независимой переменной для проведения сравнительного анализа или установления причинно-следственных связей [3]. Подобные проблемы наблюдаются у метода незаконченных предложений, интервью и других качественных методов. В данной работе мы предлагаем метод, комбинирующий количественный и качественный подходы, который позволит делать сравнительный анализ управленческой идентичности и устанавливать причинно-следственные связи.

М.Ю. Кузьмина в своей диссертационной работе [4] использовала преимущественно качественные методы для определения социально-психологических факторов управленческой идентичности руководителя, поскольку того требовала поставленная цель исследования. Следующим этапом по изучению управленческой идентичности является переход к количественным методам с целью сравнения ее с другими психологическими конструктами.

Управленческая идентичность — это «суждения принятые субъектом относительно себя как руководителя и своей профессионально-управленческой деятельности» [4, с. 6]. Конструкт имеет три основных блока: личностное самоопределение руководителя (кто я как руководитель?), элементы управленческой и профессиональной деятельности [4].

Мы предлагаем описать управленческую идентичность через профессионально-важные качества (ПВК), поскольку они включают в себя все ее три блока. ПВК — «это качества человека, влияющие на эффективность осуществления труда по его основным характеристикам» [5, с. 15]. Профессионально-важные качества имеют абстрактный характер и относятся к профессиональной деятельности в целом [5] и для наших целей они подходят больше, чем компетенции, направленные на конкретную должность.

Профессионально-важные качества менеджера состоят из четырех блоков: мыслительные способности, организаторские способности, коммуникативные способности и личностные способности. Мыслительные способности состоят из системности, динамичности и гибкости, и нестандартности мышления. Организаторские способности — это ориентация на конкретный результат деятельности, способность планировать и проектировать, и руководство группой. В коммуникативные способности входят эффективность взаимодействия с людьми, гибкость в общении и умение вести переговоры. Личностные качества — обоснованность и самостоятельность в принятии решений, мотивация к достижению и готовность к изменениям [6, 4].

Соотнесение ПВК с управленческой идентичностью не решает до конца нашу задачу по операционализации феномена, поэтому следующим шагом мы предлагаем сделать для каждой способности шкалу на базе методики Дембо-Рубинштейн [7]. В результате мы получаем методику, имеющую следующий вид: оставляем первую тренировочную шкалу *здоровье*, как и в оригинальной версии, и добавляем еще 12 шкал на основе ПВК менеджера. В итоге мы получаем 13 вертикальных линий по 100 мм каждая. Внизу написан 0, отмечена середина и сверху написано 100. Каждый миллиметр соответствует одному баллу. Например, 35 мм — это 35 баллов. Шкалы подписаны и их содержание объяснено. Уровень самооценки отмечается знаком «-», уровень притязаний — знаком «х», а идеальный уровень — «о» [8].

При анализе управленческой идентичности важна также концептуальная составляющая, которую можно описать через ролевые модели. Мы берем за основу ролевой репертуар руководителей по модели предложенной Т.Ю. Базаровым. Он выделяет четыре базовые роли: управленец, организатор, администратор и руководитель. Управленец ясно представляет образ будущего организации, формирует цели и задает вектор развития. Организатор распределяет работу, строит структуру и формулирует должностные инструкции. Администратор следит за сроками исполнения поставленных задач, ориентирован на формальную структуру и власть в организации. Руководитель ориентирован на взаимодействие с коллегами и поддержание положительной атмосферы в коллективе [5].

Для операционализации управленческой идентичности через ролевую модель, мы предлагаем следующую схему опроса: дать респондентам описание профессионально-управленческих ролей (управленец, организатор, администратор и руководитель) с возможностью выбрать одну из них.

Предложенные оба метода по операционализации управленческой идентичности обладают широким функционалом для анализа, хотя несколько ограничивают в выборе ответов. Наш подход основан на теоретической базе, также он учитывает специфику *идентичности*, а именно уникальность каждого человека, поэтому каждый респондент сам выбирает роль, к которой, по его мнению, он относится и сам оценивает себя по шкале. В дополнение он позволяет использовать полученные данные в качестве независимых переменных, которые могут быть подвергнуты сравнительному или регрессионному анализу. Например, дополнив тестовую батарею методиками по психологическому времени, можно сделать сравнительный анализ и выявить отношение к прошлому управленцев.

Литература

1. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 131-143.
2. Kuhn M.H., McPartland T.S. An empirical investigation of self-attitudes // American sociological review. 1954. Vol. 19, № 1. P. 68-76.
3. Burke P.J., Tully J.C. The measurement of role identity // Social forces. 1977. Vol. 55, № 4. P. 881-897.
4. Кузьмина М.Ю. Социально-психологические факторы управленческой идентичности руководителя: дис... канд. психол. наук. М., 2004.
5. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. М.: Кнорус, 2014. 302 с.
6. Базарова Г.Т. Социально-психологические факторы профессиональной социализации менеджеров: дис... канд. психол. наук. М., 2001.
7. Дембо Т.В. Приспособление к увечью — проблема социально-психологической реабилитации: рукопись. / пер. с англ. М., 1962.
8. Яньшин П.В. Клиническая психодиагностика личности. Учебно-методическое пособие. 2-е изд., испр. доп. СПб.: Речь, 2007. 320 с.