

ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

DOI: 10.25629/НС.2019.08.11

Парамузов А.В.

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Москва, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема операционализации управленческой идентичности. Поскольку этот конструкт мало изучен, на данный момент нет определенной структуры и методик для его изучения. За рубежом есть несколько статей по управленческой идентичности, но их мало по сравнению со статьями описывающих другие виды идентичности. В России единственная работа по управленческой идентичности в области психологии принадлежит М.Ю. Кузьминой. В своей диссертационной работе она вводит в оборот это понятие и показывает категории, входящие в управленческую идентичность. В статье предлагается три методики для дальнейшего исследования этого конструкта. Первая – Самооценка управленческих умений на основе профессионально-важных качеств менеджера, вторая – ролевой репертуар менеджера на основе ролевой модели Т.Ю. Базарова и третья – Самооценка личностных характеристик руководителя на основе 5-факторной модели личности (Большая пятерка).

Ключевые слова: идентичность, менеджмент, операционализация, руководитель, управленческая идентичность.

Введение

В ответ на ограничения познания человека через теорию психоанализа З. Фрейда и бихевиоризм Б. Ф. Скиннера появляется новое направление – гуманистическая психология. “Третья сила”, как ее называли, акцентирована на врожденном стремление человека к самореализации. Именно здесь предметами изучения становятся такие понятия как самость (self), любовь, надежда, здоровье, креативность и индивидуальность человека. Хотелось бы выделить такое понятие как идентичность. Несмотря на то, что идентичность имеет большую историю, с развитием человечества и науки появляются новые вопросы.

В социальных науках различают уже десятки видов идентичностей: кто я? – личностная идентичность; кто я как член группы? – социальная идентичность; кто я как мужчина/женщина? – гендерная идентичность; кто я как русский/татарин? – национальная идентичность; кто я как христианин/мусульманин? – религиозная идентичность. Это несколько примеров самых изучаемых видов идентичностей.

В социальной психологии и организационной психологии можно выделить следующие виды идентичности: организационная идентичность, профессиональная идентичность, идентичность на работе (work identity), командная идентичность, и управленческая идентичность. Самая изученная из них на данный момент организационная идентичность [1]. Менее изученная – управленческая идентичность (managerial/manager identity).

Проблема недостаточного внимания к *управленческой идентичности* приводит к тому, что она не имеет на сегодняшний день разработанного конструкта и не операционализирована. В России данное понятие встречается в основном в экономических науках [2,3] и понимается не так как в психологии. Под управленческой идентичностью в экономике понимают одинаково осуществляемые по форме и содержанию управленческие действия [2], а в психологии управленческая идентичность относится к личности руководителя.

Также конструкт *управленческая идентичность* мало изучается иностранными учеными [4–21]. В основном публикации по управленческой идентичности это единичные работы авторов, только четыре автора имеют более одной статьи: Уотсон, Маккена, Свенингссон и Альвессон. Однако из всех статей только несколько имеют потенциал для дальнейшего развития проблемы по управленческой идентичности.

Среди отечественных психологов эту тему исследовала Кузьмина М.Ю. В своей диссертационной работе она исследовала социально-психологические факторы конструкта *управленческая идентичность* и вводила в оборот это понятие [22]. Однако никто не продолжил дальнейшие исследования этого феномена.

Проблема исследования заключается в том, что конструкт *управленческая идентичность* до сих пор не операционализирован. Кузьмина М.Ю. изучала его больше используя качественные методы, такие как незаконченные предложения и тест М. Куна и Т. Макпартланда “20 высказываний” [23], что в итоге помогло понять категории управленческой идентичности. Однако пока не выделены конкретные факторы и не совсем ясна его структура.

Цель данной статьи – сделать следующий шаг и операционализировать управленческую идентичность через количественные методы. Данный шаг считается промежуточным между выявлением категорий и конкретных факторов.

Теории по идентичности

В науке выделяют три направления по изучению личностной идентичности. Первое – это психоаналитическое (Э. Эриксон, Дж. Марсиа, А. Ватерман), второе – символический интеракционизм (Дж. Мид, И. Гоффман) и третье – когнитивно-ориентированная психология (Х. Тэдджфел и Дж. Тэрнер) [24]. В рамках когнитивно-ориентированной психологии разработаны теории социальной идентичности (Social identity theories), в психоаналитическом подходе – статусная модель идентичности Дж. Марсиа, а в символическом интеракционизме – теории ролевой идентичности (Role identity theories).

В качестве теоретической основы выделяют две общие теории: теории социальной идентичности (Social identity theories) и теории ролевой идентичности (Role identity theories). Теории социальной идентичности включают в себя *Теорию социальной идентичности* и *Теорию самокатегоризации*. Теории ролевой идентичности включают *теорию идентичности* и *Теорию контроля идентичности*. Стоит отметить, что теория социальных представлений Сержа Московиси, используемая для понимания механизмов социального познания, может также использоваться в качестве вспомогательной теории.

Теория социальной идентичности фокусируется на категориях группах, межгрупповых процессах и коллективной идентичности. В этой теории подразумевается, что социальная идентичность формируется главным образом из группового членства. Все члены группы смотрят на вещи через одинаковую перспективу и имеют общий взгляд. Индивид, который является членом группы ведёт себя также как остальные члены группы. В теории самокатегоризации индивиды адаптируют нормы, взгляды и поведение ингруппы через деперсонализацию и процесс самостереотипизации, в то время как дистанцируют себя от норм, взглядов и поведения аутгрупп.

Основа теории идентичности в индивидуальном поведении относится к роли. Владение определенной ролью означает в первую очередь действие в соответствии с ожиданием этой роли, во-вторых, контролирование ресурсов роли за которой есть ответственность и, в-третьих, управление отношениями и взаимодействием между другими исполнителями ролей.

Отличие теории идентичности от теории социальной идентичности в том, что здесь фокус смещен на исполнение роли, в то время как в теории социальной идентичности значение отдается членству социальной категории. Процессы идентификации с ролью или группой как система управления непрерывно корректируют поведение [25].

Самость (self), Я-концепция и идентичность

Термин “идентичность” сложный по своей структуре и не имеет однозначного определения. Если объяснить его простыми словами, то это отождествление чего-то с чем-то. Некоторые ученые говорят, что это часть Я-концепции, другие используют их как синонимы, что еще больше запутывает. Для того чтобы понять конструкт “управленческая идентичность” необходимо прояснить сопересякающиеся и близкие понятия такие как: самость (self), я-концепцию, образ “Я”, самооценку и идентичность.

Основатель символического интеракционизма Джордж Герберт Мид описывается самость (self) как феномен человеческого разума рожденный рефлексивными действиями в результате взаимодействия человека с другими людьми. Самость (self) состоит из двух компонентов: “Я” (I) и “меня, мне” (me). “Я” (или субъект) – это динамичный аспект самости, где человек действующее лицо, который показывает, что он думает о себе и о других. “Меня, мне” (или объект) – это взгляды людей, которые человек воспринимает по отношению к себе, то есть это то, что, по его мнению, о нем думают другие [26, 27]. Получается “я” – это мой внутренний мир, а “меня, мне” – мой внешний социальный мир.

Конструкт “Я-концепция” – это операциональный подход к многолетнему философскому вопросу “Кто я?”. Теоретики, изучающие этот конструкт, продвигают его как наиболее важный и фокусный объект в опыте каждого человека благодаря его центральности и вездесущности во всех аспектах поведения. “Я-концепция” состоит из двух важных элементов: образа “Я” (self-image) и самооценки/самоуважения (self-esteem) [28].

Образ “Я” состоит из убеждений о себе, основанных на жизненном опыте и обратной связи от других людей, а также успехов, неудач и унижений самого человека. Из полученного опыта каждый человек строит свою собственную картину мира и ведет себя в соответствии с ней, поэтому она становится самоисполняющимся пророчеством [28].

Самооценка – это оценка или суждение каждого элемента образа “Я”. Поскольку представления о том, на что человек похож, являются личными, они обладают положительными или отрицательными коннотациями, которые часто получаются или узнаются из общества. Именно сочетание убеждений о себе и об индивидуальной или общественной оценке этих характеристик формирует самооценку и помещает ее в сферу отношений [28].

Я-концепция имеет субъективную природу, ее невозможно измерить объективно. Поэтому, чтобы описать Я-концепцию человека, подходят больше качественные методы. Обоснованность ответа зависит от готовности и способности субъекта раскрыть себя, особенно некоторые из своих самых личных чувств, постороннему. Изучение Я-концепции должно осуществляться с точки зрения субъекта, а не с точки зрения какого-либо внешней наблюдателя [28]. Это важный момент в исследовании Я-концепции, который подразумевает изучение ее через открытые вопросы или интервью.

Какая связь между Я-концепцией и самостью (self)? Я-концепция и самость – это дополняющие друг друга термины, имеющие много общего, но, тем не менее различающиеся. Их пересекающиеся, общие проблемные области иногда становятся результатом неточностей и путаницы. Самость включает в себя Я-концепцию, также оно включает в себя идентичность [26,29].

Таким образом, теперь понятно, что самость (self) включает в себя Я-концепцию, которая состоит из я-образа и самооценки, также самость включает в себя идентичность. Это простое объяснение данных конструктов. Есть огромное количество литературы, к которой можно обратиться для более детального изучения.

Управленческая идентичность: определение и структура

Что такое управленческая идентичность (managerial/manager identity)? В данном случае это отождествление себя с менеджером или руководителем. Иными словами, это ответ на вопрос: “Кто я как руководитель?” Более точное определение – это самопредставление себя как руководителя и своей профессионально-управленческой деятельности [22].

Управленческая идентичность имеет три измерения: содержательное, оценочное и временное. Содержательное измерение включает в себя личностные самохарактеристики, а также описание себя через термины управленческих умений и организационного контекста. Оценочное измерение – это представление себя в качестве руководителя через призму негативных и позитивных характеристик. Временное измерение показывает представления о себе в прошлом, настоящем и возможную управленческую идентичность [22].

Управленческая идентичность также имеет внутреннюю и внешнюю ориентацию. Внутренняя ориентация включает в себя самохарактеристики, относящиеся к личности субъекта

управленческой деятельности. Например, стиль управления, состояния, чувства, самооценка. Внешняя ориентация – самопредставления, связанные с темами в области управления, выходящими за грани личности. Например, межличностные отношения или профессиональные проблемы [22].

Управленческая идентичность происходит от профессиональной идентичности. Однако ввиду своей специфики она отличается от нее тем, что не только включает в себя отождествление с профессией, а также личный опыт управления. В результате чего управленческая идентичность является более широкой субъективной психологической реальностью [22]. Она также состоит из личностной идентичности — уникальности и характеристик каждого руководителя, а также социальной идентичности — отождествление себя с руководителями и профессией менеджера.

Исходя из выводов диссертационной работы М.Ю. Кузьминой [22] управленческая идентичность является рефлексивной стороной деятельности руководителя и представлена преимущественно субъективными характеристиками. Она имеет три основных блока: личностное самоопределение руководителя (кто я как руководитель?), элементы управленческой и профессиональной деятельности.

Операционализация управленческой идентичности

Можно выделить три подхода по операционализации управленческой идентичности: адаптация существующей зарубежной методик, разработка новой и изучение через смежные конструкты, например, как изучение религиозной идентичности через феномен религиозности. Поскольку нет отечественных и зарубежных методик по управленческой идентичности вариант адаптации не подходит. В настоящее время сам конструкт управленческой идентичности мало изучен, поэтому разработка новой методик также не видится рабочей. Изучение управленческой идентичности через смежные конструкты – на данный момент является самым подходящим.

Идентичность изучается разными методами: полуструктурированное интервью, незаконченные предложения, метод кейсов, тест М. Куна и Т. Макпартланда “20 высказываний” [23], метод семантического дифференциала, метод нарративного анализа и через опросники. Преимущественно идентичность исследуются через качественный подход. Используя этот подход затрудняет или делает невозможным проведение сравнительного анализа и установление причинно-следственных связей между переменными [30]. В связи с чем есть необходимость использовать количественный подход для операционализации управленческой идентичности.

Самооценка управленческих умений

Управленческую идентичность предлагается рассмотреть через профессионально-важные качества (далее ПВК). ПВК – “это качества человека, влияющие на эффективность осуществления труда по его основным характеристикам” [31, р. 15]. Профессионально-важные качества имеют абстрактный характер и относятся к профессиональной деятельности в целом [31]. Их легко спутать с *компетентностью* и они также имеют много пересечений с *профессионализмом*. Поэтому необходимо пояснить понятия компетентность и профессионализм.

Компетентность – “это совокупность ряда личностных характеристик, свойств, способностей, навыков и особенностей мотивации, которыми должен обладать человек для успешной работы в рамках заданных компетенций (типов задач) конкретной должности или компании в целом” [31, р. 15]. Обобщая понятия можно сказать, что ПВК – это общие требования для успешной работы, а компетентность – частные требования для успешной работы в конкретной профессии. Ввиду того, что для операционализации управленческой идентичности нужна универсальная конструкция, которую можно будет использовать для опроса любых руководителей, то для этих целей больше подходят ПВК, а не компетентности.

Профессионализм – “качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических составляющих профессионализма, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста” [32, р. 469].

Как видно из определения профессионализма, он включает ПВК и является конструктом, охватывающим много других.

ПВК менеджера состоят из четырех блоков: мыслительные способности, организаторские способности, коммуникативные способности и личностные способности [22,33].

Мыслительные способности состоят из системности, динамичности и гибкости, и нестандартности мышления. *Системность мышления* – способность анализировать информацию, выделять связи элементов, структурировать и представлять целостный образ решения поставленной задачи или проблемы. *Динамичность и гибкость мышления* относится к скорости восприятия, переработки и воспроизводству информации. *Нестандартность мышления* – адаптация и развитие собственных мыслительных схем в процессе обработки новой информации [22, 33].

Организаторские способности – это ориентация на конкретный результат деятельности, способность планировать и проектировать, и руководство группой. *Ориентация на конкретный результат деятельности* – это способность видеть желаемый результат и удерживать его в процессе работы. *Способность планировать и проектировать* – прогнозирование развития событий, предвидение возможных проблем и продумывание конкретных шагов для их решения. *Руководство группой* – это мобилизация и использование ресурсов группы в целях получения результата [22, 33].

В коммуникативные способности входят эффективность взаимодействия с людьми, гибкость в общении и умение вести переговоры. *Эффективность взаимодействия с людьми* – целенаправленное влияние на мнение и поведение людей, тем самым располагая их к себе в процессе общения. *Гибкость в общении* – уместное использование различных коммуникативных средств различных ситуациях. *Умение вести переговоры* – стремление достигать результата через взаимопонимание в процессе делового общения [22,33].

Личностные качества – обоснованность и самостоятельность в принятии решений, мотивация к достижению и готовность к изменениям. *Обоснованность и самостоятельность в принятии решений* – принятие решений, оценивая реальную ситуацию через анализ ресурсов и условий, а также учитывая последствия выбора. *Мотивация к достижению* – приложение усилий и сохранение активности к поставленным целям и задачам. *Готовность к изменениям* – расширение собственного опыта, совершенство своих умений, навыков и способностей [22, 33].

В результате сопоставления управленческой идентичности с ПВК, ее можно представить в следующем виде: личностное самоопределение – личностные качества, управленческий блок – организаторские и коммуникативные способности, профессиональный блок – мыслительные способности. Некоторые способности можно отнести к нескольким блокам управленческой идентичности, например, мыслительные способности к личностному блоку, коммуникативные способности к профессиональному, поэтому данное деление условное.

Соотнесение ПВК с управленческой идентичностью не решает до конца нашу задачу по операционализации конструкта, поэтому следующим шагом предлагается сделать для каждой способности шкалу. Для этих целей используется методика Дембо-Рубинштейн. Изначально тест Т.В. Дембо использовался для изучения счастья [34]. С.Я. Рубинштейн модифицировала его для изучения самооценки [35] и он получил название *методика Дембо-Рубинштейн*. Далее он был подхвачен другими исследователями, которые предложили свои шкалы и модификации [36, 37].

Интересен вариант модификации А.М. Прихожан. В нем Анна Михайловна предлагает семь шкал (здоровье, ум, характер и др.) в виде семи вертикальных линий по 100 мм с указанием верхней, нижней точек и середины шкалы. Первая шкала не учитывается, она тренировочная. Каждый ответ переводится в баллы, равным отметкам респондентов. Например, 59 мм соответствует 59 баллам. Также А.М. Прихожан предлагает отметить знаком “х” уровень притязаний. Самооценка параметров отмечается знаком “–”. Все считается от 0 до знаков. Далее можно сравнить самооценку и уровень притязаний по шкалам [36].

В дополнительных свойствах самооценки, таких как уровень притязаний, больше интересен вариант П.В. Янышина, где он помимо самооценки и оценки своих возможностей или

уровня притязаний добавляет еще третий параметр: уровень оптимизма или идеальную самооценку [37], которая соответствует Я-идеальному К. Роджерса.

На основе всего изложенного предлагается авторская модификация методики Дембо-Рубинштейн для изучения управленческой идентичности. Можно использовать метод шкалирования, тогда будет 12 шкал на основе ПВК в виде 12 вертикальных линий по 100 мм каждая. Внизу написан 0, в середине отметка и сверху 100. Шкалы должны быть подписаны, а их содержание объяснено. Уровень самооценки отмечается черточкой, уровень притязаний иксом, а идеальный уровень кругом.

Однако для метода шкалирования как и для проективных методик использование статистических методов обработки данных является спорным, несмотря на то, что некоторые их обрабатывают таким образом. Поэтому в предложенном опроснике отдается предпочтение шкале Ликерта. Менеджерам нужно оценить по шкале Ликерта (1 – минимум, 10 – максимум) свои управленческие умения в настоящем, прошлом, будущем и идеальном состоянии (приложение 1).

Ролевой репертуар менеджера

При анализе управленческой идентичности важно также изучение ролевого репертуара руководителей. За основу взят ролевой репертуар руководителей по модели предложенной Т.Ю. Базаровым. Он выделяет четыре базовые роли: управленец, организатор, администратор и руководитель [31].

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. *Руководителю* важен психологический климат и эмоциональные отношения в группе. Он ориентирован на взаимодействие с коллегами и поддержание положительной атмосферы в коллективе [31].

В каждой роли исполнитель может быть ориентирован на задачу или на отношения. Откуда получаются целевые и поддерживающие роли. Например, у управленца целевые роли (ориентированные на задачу): “генератор” идей, “мыслитель”, “эрудит”, а поддерживающие (ориентированные на отношения): “дипломат”, “функционер по связям”, “общественник” [31].

Каждая роль не является абсолютной формой поведения, они могут комбинироваться в процессе работы. Отсюда получается несколько вариантов комбинированных ролей: управленец–организатор, управленец–администратор, управленец–руководитель, организатор–администратор, организатор–руководитель и администратор–руководитель [31]. Носители комбинированных ролей обладают сразу двумя свойствами ролей.

Методика состоит из названия роли и ее описания. Сначала выбирается первостепенная роль, затем второстепенная. Первостепенная роль показывает базовые роли, второстепенная вместе с базовыми – комбинированные. В добавление есть также дополнительная роль, которая показывает ориентацию на задачу или на отношения (приложение 2).

Самооценка личностных характеристик руководителя

В управленческой идентичности как один из компонентов есть личностные характеристики руководителя. Поэтому для оценки личностных характеристик руководителя была разработана еще одна методика. Данная методика основана на 5-факторной модели личности (Большая пятерка). “Большая пятерка” состоит из 5 факторов: экстраверсия, доброжелательность, добросовестность, невротизм и открытость к опыту.

Прилагательные относящиеся к каждому фактору “Большой пятерки” были взяты с работы Джона (1990) [38]. В этой работе собраны прилагательные составляющую “Большую пятерку”, согласно по крайней мере 90% судьям и таким образом составляют наиболее полное содержание каждого фактора “Большой пятерки” [39].

Респонденты должны оценить себя, ответив на вопрос “Какой я руководитель?” по 5-пунктовой шкале Ликерта, где 1 – минимум, 5 – максимум (приложение 3).

Заключение

Цель данной статьи была – операционализировать управленческую идентичность. В итоге предложено три методики: Самооценка управленческих умений (приложение 1), Ролевой репертуар менеджера (приложение 2) и Самооценка личностных характеристик руководителя (приложение 3).

В качестве дальнейших исследований предлагается проверить надежность и валидность разработанных методик и исследовать другие свойства управленческой идентичности: статусы идентичности по модели Дж. Марсиа [40] (диффузная, предрешенная, мораторий, достигнутая), временное измерение (Я в прошлом, Я сейчас, Я в будущем, Я идеальный, возможный Я), оценочное измерение (позитивные или негативные характеристики), уровень притязаний и идеальный уровень, свойства принадлежности к группе руководителей, стили управления по К. Левину (демократический, либеральный, авторитарный), роли в социально-переговорном процессе (фасилитатор, модератор, медиатор).

Литература

1. Albert S., Whetten D.A. Organizational identity // *Research in Organizational Behavior*. 1985. Vol. 7. P. 263–295.
2. Губин Г.В., Третьяков Р.М., Артемьев А.В. Экономическая сущность и управленческая идентичность реструктуризации // *Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета*. 2013. № 85. С. 1–10.
3. Митрошенков О.А. Некоторые особенности управленческой идентичности в России: к постановке проблемы // *Вопросы социальной теории*. 2010. Вып. 4. С. 508–512.
4. Alvesson M., Willmott H. Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual // *Journal of management studies*. 2002. Vol. 39, № 5. P. 619–644.
5. Andersson T. Struggles of managerial being and becoming: Experiences from managers' personal development training // *Journal of Management Development*. 2010. Vol. 29, № 2. P. 167–176.
6. Carrim N.M.H., Nkomo S.M. Wedding intersectionality theory and identity work in organizations: South African Indian women negotiating managerial identity // *Gender, Work & Organization*. 2016. Vol. 23, № 3. P. 261–277.
7. Clark T., Salaman G. Telling tales: Management gurus' narratives and the construction of managerial identity // *Journal of Management studies*. 1998. Vol. 35, № 2. P. 137–161.
8. Clarke C.A., Brown A.D., Hailey V.H. Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity // *Human Relations*. 2009. Vol. 62, № 3. P. 323–352.
9. Down S., Reveley J. Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work // *Human Relations*. 2009. Vol. 62, № 3. P. 379–401.
10. Hay A. 'I don't know what I am doing!': Surfacing struggles of managerial identity work // *Management Learning*. 2014. Vol. 45, № 5. P. 509–524.
11. He H. Corporate identity anchors: a managerial cognition perspective // *European Journal of Marketing*. 2012. Vol. 46, № 5. P. 609–625.
12. Kolenikov S., Bollen K.A. Testing negative error variances: Is a Heywood case a symptom of misspecification? // *Sociological Methods & Research*. 2012. Vol. 41, № 1. P. 124–167.
13. McKenna S. Managerial narratives: a critical dialogical approach to managerial identity // *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. 2010. Vol. 5, № 1. P. 5–27.
14. McKenna S., Garcia-Lorenzo L., Bridgman T. Managing, managerial control and managerial identity in the post-bureaucratic world // *Journal of management development*. 2010. Vol. 29, № 2. P. 128–136.
15. Pffiffner R. Why Performance Information Use Requires a Managerial Identity: Evidence from the Field of Human Services // *Public Performance & Management Review*. 2018. P. 1–26.

16. Sims D. Managerial identity formation in a public sector professional: an autobiographical account // *International Journal of Public Administration*. 2008. Vol. 31, № 9. P. 988–1002.
17. Sveningsson S., Alvesson M. Managing Managerial Identities: Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle // *Human Relations*. 2003. Vol. 56, № 10. P. 1163–1193.
18. Sveningsson S., Larsson M. Fantasies of leadership: Identity work // *Leadership*. 2006. Vol. 2, № 2. P. 203–224.
19. Watson T.J. Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances // *Organization*. 2008. Vol. 15, № 1. P. 121–143.
20. Winter R. Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education // *Journal of higher education policy and management*. 2009. Vol. 31, № 2. P. 121–131.
21. Watson T.J. Narrative, life story and manager identity: A case study in autobiographical identity work // *Human relations*. 2009. Vol. 62, № 3. P. 425–452.
22. Кузьмина М.Ю. Социально-психологические факторы управленческой идентичности руководителя: дис... канд. психол. наук. М., 2004.
23. Kuhn M.H., McPartland T.S. An empirical investigation of self-attitudes // *American sociological review*. 1954. Vol. 19, № 1. P. 68–76.
24. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // *Вопросы психологии*. 1996. Вып. 1. С. 131–143.
25. Bothma F.C., Lloyd S., Khapova S. Work identity: Clarifying the concept // *Conceptualising and measuring work identity* / ed. Jansen P.G., Roodt G. New York: Springer, 2015. P. 23–51.
26. Owens T.J., Robinson D.T., Smith-Lovin L. Three Faces of Identity // *Annual Review of Sociology*. 2010. Vol. 36, № 1. P. 477–499.
27. Mead G.H. *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. University of Chicago Press: Chicago, 1934.
28. Burns R.B., Dobson C.B. *Introductory Psychology*. Dordrecht: Springer Netherlands, 1984. 724 p.
29. *Handbook of social psychology*. Second edition / ed. DeLamater J.D., Ward A. Dordrecht ; New York: Springer, 2013. 649 p.
30. Парамузов А.В. Проблема операционализации управленческой идентичности руководителя. МГУ имени М.В.Ломоносова, Москва, 2019.
31. Базаров Т.Ю. *Технология центров оценки персонала: процессы и результаты*. М.: КноРус, 2014. 302 с.
32. Реан А.А. *Психология человека от рождения до смерти*. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. 656 с.
33. Базарова Г.Т. Социально – психологические факторы профессиональной социализации менеджеров: дис... канд. психол. наук. М., 2001.
34. Дембо Т.В. *Приспособление к увечью – проблема социально-психологической реабилитации: рукопись*. / пер. с англ. М., 1962.
35. Рубинштейн С.Я. *Экспериментальные методики патопсихологии и опыт их применения в клинике*. М., 1970.
36. Прихожан А.М. Применение методов прямого оценивания в работе школьного психолога // *Научно-методические основы использования в школьной психологической службе конкретных психодиагностических методик*: Сб. научн. тр. изд. АПН СССР / ред. Дубровина И.В. М., 1988. С. 110–128.
37. Яньшин П.В. *Клиническая психодиагностика личности. Учебно-методическое пособие*. 2nd-е изд., испр. СПб.: Речь, 2007. 320 с.

38. John O.P. The " Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires // Handbook of personality: Theory and research / ed. Pervin L.A. New York: Guilford Press, 1990. P. 66–100.

39. John O.P., Naumann L.P., Soto C.J. Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy // Handbook of personality: Theory and research / ed. Pervin L.A., John O.P. 2008. Vol. 3. P. 114–158.

40. Marcia J.E. Development and validation of ego-identity status. // Journal of personality and social psychology. 1966. Vol. 3, № 5. P. 551–558.

Приложения

Приложение 1

Самооценка управленческих умений

Оцените себя по 10-балльной шкале, насколько вы владеете управленческими умениями в настоящем, прошлом, будущем и идеальном состоянии, где 1 – минимум, 10 – максимум.

1. Анализировать и структурировать информацию
2. Быстро находить варианты решений
3. Использовать нестандартное решение
4. Быть нацеленным на результат
5. Планировать и прогнозировать свои действия
6. Организовывать и распределять работу подчиненных
7. Целенаправленно влиять на мнение и поведение других людей
8. Использовать различные стили общения в разных ситуациях
9. Достигать результат в переговорах
10. Быстро принимать конструктивные решения
11. Двигаться к поставленным целям
12. Совершенствовать и развивать навыки

Ключ:

Мыслительный блок: 1 – системность мышления, 2 – гибкость мышления, 3 – нестандартность мышления.

Организационный блок: 4 – ориентация на результат, 5 – способность планировать, 6 – руководство группой.

Коммуникативный блок: 7 – эффективность взаимодействия с людьми, 8 – гибкость в общении, 9 – умение вести переговоры.

Личностный блок: 10 – самостоятельность в принятии решений, 11 – мотивация к достижению, 12 – готовность к изменениям.

Приложение 2**Ролевой репертуар менеджера**

1. Выберите ПЕРВОСТЕПЕННУЮ роль, соответствующую Вашей деятельности.

1. Управленец – ставит на первое место организационное развитие, ищет творческие решения.

2. Организатор – формулирует задания и дает конкретные инструкции подчинённым.

3. Администратор – контролирует деятельность подчинённых и следит за соблюдением правил.

4. Руководитель – отвечает за правильное понимание и выполнение подчинёнными поставленных задач, разрешает конфликты.

2. Выберите ВТОРОСТЕПЕННУЮ роль, соответствующую Вашей деятельности.

1. Управленец – ставит на первое место организационное развитие, ищет творческие решения.

2. Организатор – формулирует задания и дает конкретные инструкции подчинённым.

3. Администратор – контролирует деятельность подчинённых и следит за соблюдением правил.

4. Руководитель – отвечает за правильное понимание и выполнение подчинёнными поставленных задач, разрешает конфликты.

3. Выберите ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ роль, соответствующую Вашей деятельности.

1. “Эрудит” – компетентен в своей области, служит в организации источником различных сведений, ориентирован на конкретное содержание проблемы.

2. “Дипломат” – налаживает связи с другими учреждениями и их представителями

3. “Координатор” – координирует деятельность индивидуальную работу каждого в общее целое.

4. “Диспетчер” – обеспечивает работой сотрудников в соответствии с их профессиональными и личностными качествами.

5. “Критик” – ищет обоснования и требует от других приведения аргументов в пользу принимаемого решения, высказывает критические замечания.

6. “Доминатор” – активно стремится к получению и сохранению власти для манипулирования окружающими, дает директивные указания.

7. “Вдохновитель” – “заводит” и вдохновляет людей на работу, побуждает к решениям и действиям, заряжает других своей энергией, верой в общий успех.

8. “Коммуникатор” – поддерживает открытый климат коммуникации, побуждает к участию в дискуссии.

Ключ:

Основные роли: управленец (1), организатор (2), администратор (3), руководитель (4).

Комбинированные роли:

Управленец – Организатор

Управленец – Администратор

Управленец – Руководитель

Организатор – Администратор

Организатор – Руководитель

Администратор – Руководитель

Ориентация на задачу, отношения:

Управленец: “Эрудит” – ориентация на задачу; “Дипломат” – ориентация на отношения.

Организатор: “Координатор” – ориентация на задачу; “Диспетчер” – ориентация на отношения.

Администратор: “Критик” – ориентация на задачу; “Доминатор” – ориентация на отношения.

Руководитель: “Вдохновитель” – ориентация на задачу; “Коммуникатор” – ориентация на отношения.

Приложение 3

Самооценка личностных характеристик руководителя

Задайте себе вопрос: “Какой я руководитель?” и оцените себя по 5-балльной шкале, где 1 – минимум, 5 – максимум.

1. Энергичный
2. Общительный
3. Настойчивый
4. Добрый
5. Щедрый
6. Отзывчивый
7. Организованный
8. Старательный
9. Надежный
10. Беспокойный
11. Напряженный
12. Робкий
13. Творческий
14. Любознательный
15. Проницательный

Ключ:

Экстраверсия – 1, 2, 3

Доброжелательность –4, 5, 6

Добросовестность –7, 8, 9

Нейротизм –10, 11, 12

Открытость к опыту –13, 14, 15

Парамузов Александр Викторович. E-mail: paramusov@gmail.com

Дата поступления: 31.05.2019

Дата принятия к публикации 10.08.2019

THE OPERATIONALIZATION OF MANAGERIAL IDENTITY

DOI: 10.25629/HC.2019.08.11

Paramuzov A.V.

Lomonosov Moscow State University
Moscow, Russia

Abstract. This article deals with the problem of the operationalization of managerial identity. Since this construct has been little studied, at the moment there is no definite structure and methods for studying it. There are several articles on managerial identity abroad, but they are few in comparison with articles describing other types of identity. There is the only work on managerial identity in the field of psychology belonging to M.Yu. Kuzmina in Russia. In her Ph.D. thesis, she introduces this concept into circulation and shows the categories included in managerial identity. The article proposes three methods for further study of this construct. The first is the Self-assessment of managerial skills based on the managerial qualities of the manager, the second one is the Role-playing repertoire of a manager based on the manager role model of T.Yu. Bazarov and the third one is the Self-assessment of the manager personal traits based on a 5-factor personality model (Big Five).

Keywords: identity, management, manager, managerial identity, operationalization.

Paramuzov Alexander Viktorovich. E-mail: paramuzov@gmail.com

Date of receipt 31.05.2019

Date of acceptance 10.08.2019