**Московский Государственный Университет  
им М.В. Ломоносова**

**Факультет психологии**

***Кафедра социальной психологии***

**На**

правах рукописи

/

**Кузьмина Мария Юрьевна**

**Социально-психологические факторы  
управленческой идентичности'руководителя.**

***19.00.05 - социальная психология i***

**Диссертация на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук**

**Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор Базаров Т.Ю.**

**Москва - 2004**

**Введение 3**

**Глава I. Развитие и состояние проблемы идентичности в современной психологии.**

1. **Понятие идентичности, история его возникновения и развития:**

**теоретические и методологические проблемы 8**

1. **Современные подходы и исследования идентичности 22**

**Глава П. Профессионально-управленческая деятельность и идентичность как проблемы социальной психологии.**

* 1. **Социально-психологическая специфика профессионально-управленческой**

**деятельности. 37**

* 1. **Организационный контекст управленческой деятельности и**

**идентичности 66**

* 1. **Профессиональная и управленческая идентичность руководителя 84**

**Глава III. Эмпирическое исследование социально-психологических факторов управленческой идентичности руководителя.**

1. **Программа эмпирического исследования 98**
2. **Этапы и методы исследования 101**
3. **Описание и анализ результатов 107**
4. **Выводы 141**

**Заключение 143**

**Библиография 145**

**Приложения 155**

Как показало проведённое исследование, управленческая идентичность является сложным, противоречивым и неоднозначным феноменом, относящимся как к внутреннему, индивидуальному и уникальному миру отдельного субъекта, так и к миру внешнему, коллективному, социальному. Достаточно сложно провести грань между этими мирами и определить, в каком случае самоопределения индивида относятся к его Я, а когда — обращены во вне, к сфере социального дискурса. Возникновение подобной проблемы соответствует гносеологическому и социальному контексту, духу времени, в котором мы живём, где как раз стираются границы между многими полюсами, которые ранее не вызывали сомнений в своей полярности. Существует некоторая общая система знаний, которая является некоторым первоисточником, позволяющим человеку конструировать образ своего Я, выбирать наиболее подходящие определения. Определяя управленческую идентичность как «систему самопредставлений», мы имеем в виду совокупность представлений о себе, основанных на синтезе индивидуального управленческого опыта и универсальных знаний. Современные исследователи всё чаще делают акцент на том, что человек является активным творцом, конструктором социальной и индивидуальной реальности. Это определяет и новый взгляд на проблематику управления, её усложнение и углубление. Управленческая идентичность как результат рефлексии управленческой деятельности и осмысления личного и социального опыта, представляет собой социально-психологический феномен с определённой структурой. Таким образом, имея некоторую общую основу, она может быть наполнена различным содержанием, многообразием качеств, ролей, мотивов и т.д., подобно тому, как картина художника, как бы ни была богата палитра красок, состоит из конечного числа цветов. Рассуждая о проблемах психологии социального познания, Г.М. Андреева упоминает метафору Е. Мелибруда: «Восприятие и понимание людей скорее напоминает процесс создания картины художником или фильма режиссёром, чем записывание на магнитофонную ленту или процесс фотографирования» [8, стр. 7]. Несмотря на то, что идентичность традиционно определяется как некоторый результат, очевидна её процессуальность, на что указывали многие авторы. Управленческая идентичность также не является статичной и развивается на протяжении всей жизни, с приобретением знаний о себе и профессионально-управленческого опыта. На наш взгляд, перспективным является исследование именно динамических характеристик

управленческой идентичности, её связи с профессиональной социализацией, выбором карьерного пути, организационной средой, что позволит глубже понять социально-психологические факторы, влияющие на её структуру, содержание и статус. Ещё одно, безусловно, важное направление — изучение данной проблемы в русле психоаналитического подхода с точки зрения детско-родительских отношений, а также мотивации достижения и власти, т.е. более глубинного исследования личности.

Итак, очевидна необходимость и значимость рефлексии своего личного и управленческого опыта для представителей профессий, предполагающих управление людьми и группами, организацию процессов, командную работу и т.д. В связи с этим помощь в осознании своего «управленческого Я» важна как для обретения достигнутой идентичности, внутренней гармонии, позитивной самооценки и т.п., так и для повышения эффективности работы, улучшения организационных показателей. Перспективы оказания психологической помощи в этом смысле связаны с несколькими направлениями. На уровне личности субъекта управленческой деятельности возможна психотерапевтическая и консультационная работа, особенно перспективным представляется такое направление как коучинг, сочетающее различные техники индивидуального и организационного консультирования и развития. На групповом уровне наиболее эффективной является тренинговая работа, причём как с управленческими командами, так и с корпоративными подразделениями, что позволит руководителям понять и актуализировать свои ресурсы, получить обратную связь по поводу своего управленческого стиля, особенностей ролевого поведения, взаимодействия с подчинёнными. Для достижения этих целей возможно дополнение традиционных методов и упражнений социально-психологического тренинга техниками работы с актёрами и режиссёрами, особенно касающимися овладения и управления ролевыми моделями. На уровне организации перспективна работа по организационному развитию, связанная с проблематикой организационной идентичности, корпоративной культуры и ментальности, осознанием руководителями и сотрудниками себя в контексте групповой, организационной реальности, что может быть реализовано в различных играх - оргдеятельностных, деловых и т.д.

Продолжения исследований и работы в указанных направлениях необходимы для поиска более точного определения социально-психологического статуса феномена управленческой идентичности и проблематики, с ним связанной