

Личностно-профессиональная идентичность как ключевой фактор результативной деятельности и самореализации руководителя



Шебураков И.Б.
Кандидат психологических
наук, доцент, декан факультета
оценки и развития
управленческих кадров ВШГУ
РАНХиГС при Президенте РФ,
Москва.

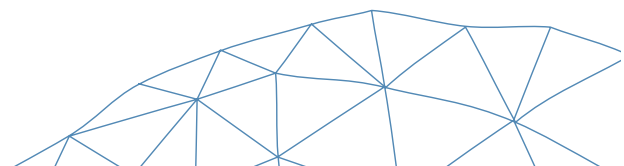
e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Аннотация

В статье представлены различные аспекты изучения личностно- профессиональной идентичности как ключевого фактора результативной деятельности и самореализации руководителя. Дается её определение, проводится сравнение с организационной приверженностью. Приводятся данные изучения организационной и социальной идентичности.

Ключевые слова

• личностно-профессиональная идентичность • результативность деятельности • госслужба • государственные гражданские служащие • развитие личностно- профессиональных ресурсов •





В рамках научно-исследовательских работ по теме «Обоснование и разработка модели повышения эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих на основе личностно-ориентированного подхода в управлении» была изучена личностно-профессиональная идентичность как ключевой фактор результативной деятельности и самореализации руководителя.

Под социальной, а также личностной идентичностью понимается состояние, определяющее уровень психологического комфорта и благополучия личности. Именно это состояние во многом обеспечивает социальную успешность личности, является фактором профилактики профессиональной деформации. Созвучно этому понятие организационной идентичности, которое направлено на фиксацию уровня организационного благополучия личности, понимание ею своего места в организации, что ближе всего к пониманию личностной идентичности в контексте профессиональной деятельности, т.е. личностно-профессиональной идентичности. Близким понятием здесь является и организационная приверженность. Однако под организационной и личностно- профессиональной идентичностью понимается не просто желание и далее работать в организации, связанное в первую очередь с ощущением социального комфорта, а ещё и включенность в достижение целей и задач организации, стремление работать на их достижение. Именно личностно-профессиональная идентичность в данном контексте представляется нам одним из наиболее существенных факторов достижения высокой результативности деятельности.

Комплексное изучение личностно-профессиональной идентичности руководителя позволяет судить не только об общем уровне его социального, профессионального и личностного комфорта, но и предвидеть уровень его профессионального потенциала с учетом условий и факторов как организационного, так и личностного порядка, прогнозировать результативность профессиональной деятельности.

В целях развития подходов к подготовке резерва управленческих кадров, адаптированной с учётом личностно-профессиональных особенностей резервистов, а также организационных условий и факторов, способных повлиять на качество такой подготовки было проведено социально-психологическое исследование, направленное на оценку личностно-профессиональной, в том числе организационной и социальной идентичности 47 участников резерва управленческих кадров регионального уровня.

Результаты исследования показали достаточно высокий уровень личностно- профессиональной идентичности участвующих в нем руководителей. Такие данные позволяют судить о высоком уровне организационной приверженности, а также о потенциально высокой готовности руководителя участвовать в достижении целей и задач своей организации. В тоже время можно говорить о некоторых проблемах, которые могут мешать самореализации личности и которые можно уменьшить в ходе специальной психологической работы и (или) коучинга.

Так, в ходе опроса выяснилось, что 37% опрошенных не имеют представления о стратегических целях своих организаций (41%, если учитывать ответы, сказавших «да», но затруднившихся описать эти цели). Такие ответы говорят о том, что либо в значительной части организаций, представителями которых являются опрошенные руководители, отсутствует чёткая и понятная стратегия, также в форме утверждённых планов развития, административных регламентов и пр., либо о том, что они не знают о таких целях и действительно не включены в их достижение. С учётом того, что значительная часть участвующих в исследовании руководителей является либо высококвалифицированными специалистами, либо (чаще) руководителями среднего и даже высшего звена эти показатели отражают серьёзные проблемы в сфере управления тех организаций, представителями которых являются участники опроса.

По результатам опроса каждый третий - 29,6% (33,3%, если учитывать ответы, сказавших «да», но затруднившихся описать эти цели) опрошенных не имеют представления о среднесрочных целях своих организаций, а каждый 10-й - 11,1% опрошенных не имеют представ-

ления о краткосрочных целях своих организаций (14,8%, если учитывать ответы, сказавших «да», но затруднившихся описать эти цели).

Данные результаты позволяют выявить следующую закономерность: чем более об отсроченных целях идёт речь, тем в меньшей степени с ними знакомы опрошенные.

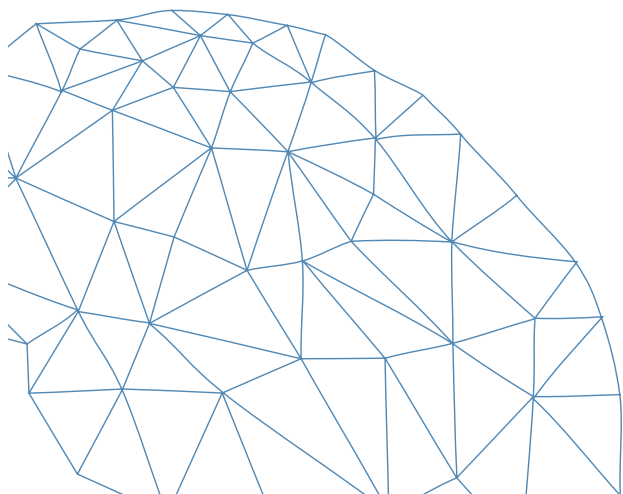
Вместе с тем абсолютное большинство опрошенных хорошо представляют свои персональные цели: 96,3% опрошенных указали, что они знают, какие персональные цели стоят лично перед ним, как членом организации и почти все ответившие положительно, смогли привести примеры таких целей (92,6%). Подавляющее большинство опрошенных (88,8%) указали, что уверены, что персональные задачи вытекают из целей и задач организации или структурного подразделения, членами которых они являются. Такое же количество опрошенных - 88,8% отметили, что цели и задачи их организаций вызывают у них энтузиазм и они готовы действовать с полной отдачей ради их достижения. Такие ответы свидетельствуют о том, что потенциально руководители действительно в высокой степени заинтересованы в достижении целей и задач своих организаций и организационно привержены. Существующее противоречие между высокой степенью готовности опрошенных «работать на организацию» и не достаточной включённостью в достижение организационных целей и задач (слабым знакомством с организационными целями и задачами) может быть разрешено путём формулировки чётких организационных целей и задач, начиная со стратегического уровня и доведения их до всех управленческих и исполнительских уровней организации.

В целом уровень личностной идентичности по группе испытуемых оказался средним (ближе к высокому) – 5,81. Причём у мужчин он незначительно выше (5,93), чем у женщин (5,7).

Отметим, что разработанный для целей исследования опросник позволил оценить не только уровень удовлетворённости состоянием различных личностных сфер, но и потенциал их развития, в первую очередь за счет наличия четких жизненных (персональных) целей – стратегических жизненных целей.

Список использованной литературы:

1. Синягин Ю.В., Селезнева Е.В. Взаимосвязь эффективности деятельности руководителей на государственной гражданской службе и их личностно- профессионального потенциала // Вопросы управления. 2016. No 4(22).
2. Sinyagin Y.V. Organizational and Team Behaviour and Individual Career Strategies - Man In India, 97 (02) : 1-11 2017.- С. 98-105.
3. Шебураков И.Б. Организационно-личностная идентичность профессионала как фактор результативности его деятельности// Управление и экономика: опыт, традиции, инновации. Материалы научно-практической конференции (г. Вологда, 9-10 апреля 2010г.). – Вологда: Легия, 2010. – С. 213-223.

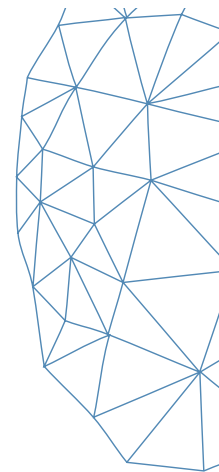


Personal and professional identity as a key factor in the performance and self-fulfillment of a manager

Sheburakov I.B.

Dean of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel,
HSPA, RANEPa, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

E-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru



Abstract

The article presents various aspects of the study of personal and professional identity as a key factor of effective activity and self-actualization of the leader. It is defined and compared with organizational commitment. The data of studying organizational and social identity are given.

Key words

• personal and professional identity • performance • civil service • civil servants • development of personal and professional resources •

References

1. Seleznyova E.V. Man in the space of organizational interactions. - The world of psychology. - No4. - 2012. . - p. 186-196.
2. Sinyagin Y.V. Complex diagnostics and evaluation of the management personnel: Monograph. - Moscow: Izd-in RACS, 2009. – p. 68.
3. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014. - p.85-93.

