

## Влияние социальной идентичности на построение карьеры в управленческой деятельности

*Николаева Алла Алексеевна,  
Московский городской психолого-педагогический университет  
Москва, Россия, nikolaevaAA @mgppri.ru*  
*Караханян Карина Григорьевна  
Московский городской психолого-педагогический университет  
Москва, Россия, karahanyanKG@mgppri.ru*

В статье раскрыто влияние личностной, этнической, гражданской, гендерной и профессиональной идентичности на построение карьеры в управленческой сфере. С помощью теоретического обзора выделяются основные уровни, ступени и структура профессиональной идентичности. В ходе анализа современных представлений о социальной идентичности было рассмотрено построение карьеры как сложного процесса становления личности и определено взаимовлияние этих компонентов.

**Ключевые слова:** идентичность, карьера, руководитель, управление, самоопределение, самоэффективность, профессия.

Построение карьеры имеет огромное значение для каждого индивида в отдельности и общества в целом. На ее развитие человек затрачивает колоссальные интеллектуальные, временные, физические и финансовые ресурсы. Эффективность процесса инновации социума зависит от способностей кадров квалифицированно и оперативно выполнять свои профессиональные обязанности. Стремление индивида выразить, реализовать себя в профессии является источником активности в конкретном виде деятельности, при этом формальное закрепление этих достижений состоит в карьерном продвижении кадров.

Современная Россия нуждается в образованных, активных кадрах, способных принимать ответственные решения в ситуации выбора, а также готовых проявлять инициативу и стремиться к самосовершенствованию в профессиональной деятельности. Изучение механизмов и следствий формирования самоопределения современного человека является одной из фундаментальных научных проблем. От понимания, какое сообщество индивид принимает как свой социум, как оно связано с другими сообществами, какую позицию занимает человек в многообразных существующих и возникающих взаимосвязях, зависит и понимание его социального поведения. В связи с этим на сегодняшний день должна существовать система, которая будет обладать адекватными средствами оказания помощи кадрам в построении успешной профес-

сиональной карьеры с учетом их национальных, личностных и гендерных особенностей.

В современной науке уже не отождествляются понятия «профессиональное самоопределение» и «выбор профессии». Профессиональное самоопределение на сегодня изучается в контексте целостного построения личностью профессиональной карьеры. Действительно, непрерывный характер профессионального построения карьеры обуславливается не только потребностями постоянно развивающейся личности, но и современной социальной ситуацией (когда молодой человек вынужден менять свою профессиональную сферу деятельности), а также изменением характера и содержания самой трудовой деятельности.

В современном обществе преимущество на рынке труда имеют специалисты, которые выбрали профессию с учетом своих личных качеств и возможностей, овладели профессиональными функциями и механизмами решения различных профессиональных проблем, возникающих в результате постоянно изменяющейся и усложняющейся профессиональной деятельности. Анализ современной психолого-педагогической и социологической литературы по проблемам профессионального самоопределения и построения профессиональной карьеры отчетливо определяет несколько основных направлений:

- изучение проблемы профессионального становления личности (В.Д. Шадриков, Е.С. Романова и др.);
- концепция профессионального становления в контексте развития карьеры (Д. Сьюпер);
- концепция становления личности как субъекта своей профессиональной деятельности (А.Р. Фонарев, И.В. Самоукина и др.);
- исследования, посвященные проблеме профессионального самоопределения (Е.М. Борисова, Т.В. Кудрявцев, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, П.А. Шавир, М.В. Ретивых и др.);
- концепция профессионализма (А.К. Маркова);
- теория профессионального развития (Ф. Парсонс, Е. Гинцберг и др.).

Современное состояние рассматриваемой проблемы в педагогической и социологической практике заключается в активной разработке различных подходов к ее решению, поскольку возникает целый комплекс новых задач как теоретического, так и практического характера, связанных с подготовкой молодежи к осознанному выбору профессии и дальнейшему построению профессиональной карьеры. Среди подходов к решению обозначенного вопроса следует выделить влияние социальной идентичности на успешное построение профессиональной карьеры.

У. Джеймс, родоначальник концепции идентичности как осмысления личностью своей самотождественности, считал, что человек думает о себе в двух плоскостях: в личностной, т. е. создает личную самотожде-

ственность, и в социальной — формируется многообразие социальных Я индивида. Общей для социальных наук является точка зрения, согласно которой идентичность есть активный процесс, отражающий представление субъекта о самом себе.

Под социальной идентичностью понимается самоопределение личности в терминах отнесения к определенной группе.

Одним из первых, кто предложил разделить понятия групповой и индивидуальной идентичности, был З. Фрейд. Он исходил из того, что человек сам по себе и человек в массе — разные явления, индивидуальная идентичность зависит от Я, групповая — от целого ряда факторов: географических, исторических, материальных, коллективного восприятия времени, коллективного жизненного плана.

Несмотря на то что личностная идентичность не отделима от социального взаимодействия, социальная идентичность в значительно большей степени связана с соотношением личности с группой и представляет собой способ организации ее представлений о себе и о группе, к которой она принадлежит. Как подчеркивает Г.М. Андреева, «социальная идентичность — это скорее то, что индивид делает с его позиции в социальной структуре, которая определяет его идентичность, чем то, что он думает о своем месте в этой структуре» [1].

Считая гражданскую идентичность компонентом, составной частью социальной идентичности личности (наряду с другими ее разновидностями, например, этнической и политической), современные исследователи предпринимают попытки выделить присущие только ей особенности [5]. Однако проблема анализа гражданской идентичности усложняется разнообразием терминов, которые используются различными авторами: гражданская, общегражданская, государственная, национальная идентичности.

По мнению В.С. Агеева, гражданская идентичность выступает как осознание принадлежности к сообществу граждан того или иного государства, имеющей для индивида значимый смысл, основанной на признаке (качестве) гражданской общности, характеризующей ее как коллективного субъекта.

В ряде работ отечественных исследователей построения карьеры выделяется различие государственной и гражданской идентичностей, при этом критериями данного различения выступают географический (территориальный) аспект и современное понимание гражданства как устойчивой политико-правовой связи индивида и государства.

Л.М. Дробижева отмечает, что формирование гражданского самосознания связано с комплексом социально-психологических предпосылок в обществе, с переориентацией патерналистских представлений населения на деятельностную самоорганизацию, солидаризацию вокруг ответственности за свою судьбу и жизнь окружающих. Различение, по

ее мнению, государственного и гражданского сознания в России еще только начинается.

Государственная российская идентичность складывается проще и быстрее, чем гражданское самосознание россиян, полагает В.А. Тишков, поскольку формируется политической волей лидера, политической элитой с помощью СМИ, обладающими возможностями влиять на образовательную систему, избирать и внедрять символы и знаки государственности и державности.

Нельзя не согласиться с И.Ю. Киселевым и А.Г. Смирновой, что гражданство как институт и сообщество есть результат социального договора, поэтому, несмотря на то что основной гражданской характеристикой является участие индивида в управлении государством, не все граждане (члены нации) испытывают потребность в реализации своих обязанностей. Однако потребность в поддержании чувства «быть у себя дома», в ощущении целеустремленности, веры и собственного достоинства у людей достаточно велика. Удовлетворенность этой потребности обусловлена, во-первых, степенью аффективного участия личности (привязанностью, любовью к стране и народу); во-вторых, приверженностью цели (мотивация работать во имя блага своей страны, прогресса нации); в-третьих, связи между судьбами нации и самовосприятием, самооценкой индивида [2].

Как показывают многие исследования, гендерная и этническая идентичность являются центральными компонентами в структуре социальной идентичности личности, поскольку именно принадлежность к этническим и гендерным группам представляет собой наиболее очевидные основания для категоризации. Социальная идентичность описывает, как другие люди определяют человека на основе широких социальных категорий или признаков (например, возраст, профессия, раса, этническая принадлежность, гендер, сексуальная ориентация, религия, принадлежность к определенной культуре или социальному классу и т. д.). Одним из первых мнение о важности социальной идентичности высказал Курт Левин (1948), который полагал, что человек нуждается в прочном ощущении групповой идентификации, чтобы сохранять ощущение внутреннего благополучия.

Впервые термин «идентичность» как самостоятельную научную категорию ввел Эрик Эриксон (1976), который и разработал концепцию психосоциальной идентичности, близкую современному пониманию феномена социальной идентичности. Социальная идентификация выполняет важные функции как на групповом, так и на личностном уровне. Позитивные социальные идентичности обеспечивают сплоченность, консолидацию группы, а отдельной личности — чувство «своего места» в мире. Именно этот процесс дает возможность обществу включить индивидов в систему социальных связей и отношений, а личность реали-

зует базисную потребность групповой принадлежности, обеспечивающей защиту, возможности самореализации, оценки другими и влияния на группу.

По мнению Т.Г. Стефаненко, этническая идентичность — психологическая категория, к которой относится осознание своей принадлежности к определенному этническому обществу, является составной частью социальной идентичности личности [4]. На наш взгляд, этнокультурная идентичность является сложным психологическим образованием, характеризующимся направленностью этнических установок, целостностью и противоречивостью национального самоопределения, степенью включенности в контекст национальной культуры и ее позитивным восприятием.

Гендерная идентичность как единица социальной идентичности подразумевает принятие и осознание своей половой принадлежности, т. е. соответствие интересов, структуры личности и поведения человека его собственным представлениям о женственности и мужественности. В современном обществе существует тенденция потери традиционно женских и мужских паттернов поведения.

В обществе все меньше образцов традиционно мужского и женского поведения (неполные семьи, отсутствие продуманной системы воспитания полов, феминизация образования и т. п.), что влияет на жизнь юношей и девушек и приводит к негативному выбору форм взрослой жизни, когда приобретаются многие качества, свойственные противоположному полу [3]. Такая форма социальной адаптации создает проблему гендерной идентичности, особенно важной для образовательного процесса в условиях высшей профессиональной школы, где происходит процесс активного личностного и профессионального самоопределения, вхождение в мир выбранной профессии и выбор образцов ролевого поведения в рамках будущей профессиональной деятельности.

Целостное представление о построении профессиональной карьеры современными российскими кадрами обеспечивает его рассмотрение в единстве когнитивных, эмоционально-ценностных (мотивационных) и деятельностных проявлений.

В контексте анализа основных уровней социальной идентичности и ее влияния на построение карьеры можно рассмотреть как сложное личностное образование, которое включает следующие компоненты:

— когнитивный (познавательный) — интерес и знания:

- об истории страны,
- о правовой основе организации общества,
- о политической и государственной власти,
- о государственной символике,
- об общественно-политических событиях,

- о выборах, политических лидерах, партиях и их программах, ориентация в их функциях и целях;
  - эмоционально-оценочный (коннотативный):
  - рефлексивность гражданских знаний и представлений,
  - способность четко выражать и аргументировать свою точку зрения и суждения, определяющие гражданскую позицию,
  - наличие собственного отношения к общественно-политическим событиям,
  - доверие государственным и общественным институтам;
    - ценностно-ориентировочный (аксиологический):
    - уважение прав других людей,
    - умение определять влияние общественной жизни на свою собственную,
    - признание права на свободный и ответственный выбор каждого человека,
    - толерантность,
    - самоуважение,
    - принятие и уважение правовых основ государства и общества, гражданственность,
    - готовность к принятию и анализу явлений общественной жизни;
  - деятельностный (поведенческий): проявляется в социальной активности личности, т. е. в участии индивида в общественной жизни организации (учреждения), в общественно-политической жизни страны. Деятельностный компонент включает также самостоятельность в выборе решений, способность противостоять асоциальным и противоправным поступкам и действиям; ответственность за принятые решения, действия и их последствия.

К.А. Абульханова-Славская выделяет несколько типов профессионального самоопределения в соответствии с уровнем зрелости личности, от характера и способов ее идентификации себя с профессией:

идентификация, в основе которой лежит стремление личности к достижению высокого уровня материального благосостояния, ориентирует личность на профессиональное продвижение в высокооплачиваемых сферах профессиональной деятельности;

идентификация личностью себя с общественной деятельностью дает тип профессионального самоопределения, который связан с профессиональными перспективами в любой деятельности, обеспечивающей проявление ею социальной активности;

идентификация, в основе которой лежит отношение к себе как носителю определенных способностей, ориентирует личность на максимальное проявление и на профессиональное развитие в профессии, где эти способности будут в большей степени востребованы;

наконец, идентификация человека, обладающего широким спектром способностей и ориентированного на творчество в труде, определяет ре-

ализацию им себя в профессиях, которые предоставляют возможности творчества.

Рассматривая социальную идентичность, можно выделить пять уровней профессиональной идентичности, на которых человек находится в процессе построения карьеры:

1. Профессиональная идентичность неопределенна: человек еще не сделал выбор жизненного пути, еще не сформировались четкие представления о карьере, и человек еще не ставит перед собой такую проблему.

2. Профессиональная идентичность навязана: человек имеет представление о своем профессиональном становлении и знает путь к своему профессиональному будущему, но он определен (навязан) извне (например, родителями) и не является личностным самоопределением.

3. Профессиональная идентичность в стадии кризиса выбора: человек осознает проблему выбора профессии, переживает дискомфорт в ситуации, если уже начал путь профессиональной деятельности и начинает искать решение сложившейся ситуации, но наиболее подходящий вариант не определен.

4. Профессиональная идентичность сформирована: человек самостоятельно определил профессию, соответствующую своим интересам, личностным представлениям и жизненным взглядам, этот результат достигается путем осмысленного и рефлексивного мышления.

5. Профессиональная идентичность в деятельности: человек, имеющий четкое представление о своей профессиональной деятельности, совершенствует свои навыки и способности для целенаправленного продвижения своей карьеры.

Если рассмотреть процесс построения карьеры с психологической точки зрения, можно предположить, что «личностная идентификация шире профессиональной». Сложная динамика этой взаимосвязи раскрывается следующим образом:

личностная идентификация формируется с раннего детства и в будущем определяет, как человек будет социализироваться в обществе, что формирует требования и предпочтения человека на стадии становления профессиональной идентичности;

профессиональная идентичность, сформировавшись и укрепившись, начинает влиять на личностную, происходит переоценка отношения человека к себе посредством влияния критериев профессионализма на критерии оценки личности;

по достижении высокого уровня профессиональной деятельности профессиональная идентичность начинает оказывать влияние на все сферы личности человека: манеру деятельности, поведения, общения, на интересы, установки, ценностные ориентации и т. д. — формируется профессиональный тип личности. Средствами профессии реализуется потенциал личности, но в отдельных случаях, когда личность реализует

себя во внепрофессиональных сферах, социальное и профессиональное существуют параллельно;

в течение всей жизни человек корректирует свою профессиональную деятельность в связи с пересмотром своей личности: изменением потребностей, системы ценностей, установок.

Но если человек приобретает определенную профессию и начинает работать по этой профессии, еще не следует, что у него сформированная профессиональная идентичность. Ведь вполне возможно, что он просто рассматривает работу как способ раздобыть деньги, но отнюдь не считает ее «своим» делом, не связывает ее со своими жизненными целями и ценностями.

В управленческой сфере выбор профессиональной деятельности руководителя иногда основывается на внешних, навязанных кем-либо интересах: статус, деньги, организация собственного времени и проектов и т. д. Это соответствует статусу диффузной профессиональной идентичности: такой человек не задумывается над смыслом своего труда, он просто делает то, за что ему заплатят. Но, как правило, такой руководитель не будет стремиться к личному самосовершенствованию, не имеет четких профессиональных целей и карьерных планов. Заполучив «желанную» должность, такой руководитель будет не инициативен, не заинтересован и будет испытывать дискомфорт. Он окупнется в мечтаниях заняться чем-то другим, где удастся работать меньше, а получать больше; если такая возможность представится, он, не задумываясь, сменит не только место работы, но и род занятий.

Возможен и вариант, когда человек старается выстроить свою карьеру в управленческой деятельности, но «застревает» на стадии профессиональной идентичности, кризиса выбора. Тогда он оказывается «вечным искателем», который меняет множество профессий, организаций, но ни на чем не может остановиться. Возникает парадоксальная ситуация: работа интересует такого человека только до тех пор, пока он верит в стремительную карьерную лестницу, ведущую на руководящую должность; как только такой человек сталкивается с реальной действительностью, в которой продвижение по карьерной лестнице обусловлено немалыми затратами времени, сил и требует самосовершенствования личности, ему становится неинтересно и скучно, он меняет профессию (как, впрочем, и место работы), начинает осваивать что-то новое.

Если же говорить о влиянии социальной идентичности на построение карьеры в управленческой деятельности, необходимо рассматривать, насколько сформирована профессиональная идентичность. Как правило, управленец со сформированной профессиональной идентичностью искренне заинтересован в деле, которым занимается, считает его своим призванием. Такой человек обычно достигает высокого уровня профессионализма и знает себе цену. Он уверен в верности своего профессионального



выбора и не склонен его изменять, хотя и вполне может менять места работы. Организация, в которой работает такой человек, вдохновляет его на новые идеи, способствует реализации творческого, личного и профессионального потенциала. Если перед ним открываются более широкие возможности для профессионального роста, он незамедлительно стремится к самосовершенствованию и выстраивает свою дальнейшую карьеру в соответствии со своими новыми социальными идентичностями.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что в ходе построения карьеры детерминирующими факторами является социальная идентификация и ценностные ориентации личности. Осуществление построения профессиональной карьеры в управленческой сфере является наиболее успешным, если личность обладает следующими качествами: стремление к повышению самооффективности в сфере предметной деятельности, осмысленная личная мотивация к карьере, эмоциональная стабильность, способность к рефлексивному мышлению, личностная идентификация, которая способствует профессиональной идентификации в управленческой сфере, способность к творческому приспособлению. Управленческие качества руководителя зависят от структуры его характера, стержнем которого являются морально-волевые качества личности. Руководитель с сильным характером и волей отличается самостоятельностью, независимостью, решительностью, настойчивостью в достижении поставленных целей.

Сформированная социальная идентичность позволяет индивиду реализовывать возможности, необходимые ему как личности, живущей в условиях, обусловленных современным состоянием развития общества. В представлении себя самим человеком немаловажное значение имеют личностная, гендерная, этническая, гражданская идентичности. Когда они успешно сформированы, человек приобретает независимость, самостоятельность, свободу, ценности достижения и власти. Построить успешную карьеру невозможно, ставя на первое место свои личные эгоистические цели, необходимо заботиться о процветании организации, города, государства, к которому относит себя человек в соответствии со своей социальной идентичностью. Поэтому постоянная корректировка ценностных аспектов, их пересмотр, приведение в соответствие с задачами развития себя, команды, организации в целом — необходимая составляющая успешного карьерного роста.

Социальная идентичность способствует созданию целостного внутреннего мира, некоего динамического целого, активность которого зависит от мотивационной сферы. Мотивированное созидательное поведение, исходящее от самого человека, формируется посредством реализации собственных целей, выбор путей для достижения таких целей зависит от привлекательности цели и ценностных ориентаций. В своей деятельности такие кадры сочетают инициативу и ответственность, опира-

ются на свои знания и умения, предъявляя к себе жесткие требования и владея всеми механизмами саморегуляции и рефлексивным мышлением. Такой человек добивается успеха в построении своей карьеры и достижении поставленных целей.

### *Литература*

1. *Андреева Г.М.* Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2000.
2. *Бардьер Г.Л.* О соотношении понятий толерантность и идентичность // Права человека и проблемы идентичности в России и современном мире / Под ред. О.Ю. Малиновой и А.Ю. Сунгурова. СПб.: Нор-ма, 2005. С. 75.
3. *Ионин Л.Г.* Социология культуры. М.: Логос, 2004.
4. *Микляева А.В., Румянцева П.В.* Социальная идентичность личности: содержание, структуры, механизмы формирования: Монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008.
5. *Полухин О.Н.* Становление гражданственности в России: Социально-философский анализ. М.: Муниципальный мир, 2002.

## **Social identity influence on career building in managerial activity**

*Nikolaeva Alla*

*Moscow State University of Psychology and Education  
Moscow, Russia, nikolaevaAA @mgppu.ru*

*Karahanyan Karina*

*Moscow State University of Psychology and Education  
Moscow, Russia, karahanyanKG@mgppu.ru*

The paper covers influence of personal, ethnical, national, gender and professional identity on career building in the management field. Major levels, stages and structure of professional identity are distinguished with the help of theory overview. Career building as a complex process of personality development and interaction of these components is considered within the analysis of current concepts of social identity.

**Keywords:** identity, career, manager, management, identity formation, self-efficiency, profession.

### *References*

1. *Andreeva G.M.* Psihologija social'nogo poznanija. M.: Aspekt Press, 2000.

2. *Bardier G.L.* O sootnoshenii ponjatij tolerantnost' i identichnost' // Prava cheloveka i problemy identichnosti v Rossii i sovremennom mire / Pod red. O. Ju. Malinovoj i A. Ju. Sungurova. SPb.: Norma, 2005. S. 75.

3. *Ionin L.G.* Sociologija kul'tury. M.: Logos, 2004.

4. *Mikljaeva A.V., Rumjanceva P.V.* Social'naja identichnost' lichnosti: sodержanie, struktury, mehanizmy formirovanija: Monografija. SPb.: Izd-vo RGPU im. A.I. Gercena, 2008.

5. *Poluhin O.N.* Stanovlenie grazhdanstvennosti v Rossii: social'no-filosofskij analiz. M.: Municipal'nyj mir, 2002.