

Кудрявцева Е.И. Индивидуальная сеть как показатель профессиональной и управленческой субъектности // Ананьевские чтения – 2016. Психология: вчера, сегодня, завтра. Материалы международной научной конференции, 25–29 октября 2016 г. — Том. 2 — СПб.: Айсинг, 2016. — С. 235—236.

Кудрявцева Е.И.
НИУ «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербург)

Индивидуальная сеть как показатель профессиональной и управленческой субъектности

Современные исследования управленческой и профессиональной деятельности позволили выявить такие феномены как разделяемое управление (Ramthun, 2013), сетевые формы управленческой коммуникации (Кноке, 1999), стратегические интервенции (Hodgkinson & Sparrow, 2002), внутриорганизационный краудсорсинг (Долженко, 2014). Анализ этих феноменов позволяет утверждать, что все они являются разными сторонами реализации субъектности в профессиональной деятельности.

Субъектность в соответствии с положениями субъектного подхода определяется как мера включенности в деятельность (Осницкий, 2009) или мера продуктивной самостоятельности (Селиванова, 2010) и активности (Волочков, 2010), а потенциал субъекта труда рассматривается как адаптационный ресурс изменения соответствующей мерности (Генисаретский и др., 1996). Концепция субъектности предполагает использование таких конструктов как свобода, добровольность, ответственность, рефлексивность, инициативность, самостоятельность, креативность, расцениваемые в качестве характеристик саморегулирующейся активности (Сыромятников, 2006; Исаков, 2008; Краснощеченко, 2012 и др.). Именно эти характеристики субъектности в наибольшей степени корреспондируют конструктам описания сетевой активности субъекта и активно применяются в психологических исследованиях сетевой коммуникации.

Сеть, особенно – сеть организационных (корпоративных) коммуникаций в современных исследованиях рассматривается как пространство ролевых отношений (Tichy at all, 1979), пространство совместного и взаимного обучения (Skyrme, 1999), пространство формирования и развития эффективности (Seufert at all, 1999.), в котором субъект определяет и реализует свою позицию (Brass, 2012). Современные концепции позволяют связывать пространственную конфигурацию организационных сетей с результативностью и продуктивностью

отдельных менеджеров и подразделений, общей эффективностью организаций (Wineman at all, 2009). Однако существенной стороной данного исследовательского направления является восприятие сети именно как пространства реализации активности субъекта, как данности, в то время как одним из актуальных проявлений субъектности является не «жизнь в сети», а направленное формирование разнообразных сетей.

Исследование, результаты которого представляются в докладе, предлагает рассматривать характеристики структуры и динамики индивидуальной управленческой сети специалиста крупной компании в качестве показателей его профессиональной и управленческой субъектности. Данные представляют собой формализованные показатели характеристик индивидуальной управленческой сети в соотношении с особенностями управленческих компетенций. Оценка сети произведена в трех организационных контекстах: в рутинных условиях деятельности, в особых условиях управленческой интервенции, организованной в рамках проектной деятельности, и в условиях постпроектной коммуникации.

Получены данные, подтверждающие идеи, разрабатываемые в рамках коммуникативного, когнитивного и субъектного подходов к анализу проблем управленческой и профессиональной деятельности. Эмпирически подтверждена гипотеза о функционально-институциональном противоречии организационного контекста (Johns, 1998), который оказывается вызовом в адрес субъектности работников как субъектов труда.

Результаты, полученные в исследовании, позволяют заключить, что:

1. Активность работников по построению коммуникаций в управленческом пространстве и продвижению в них значимого для деятельности контента может быть рассмотрена как проявление управленческой и профессиональной субъектности;
2. Структурные параметры индивидуальной управленческой сети могут рассматриваться как показатели меры включенности в деятельность, а динамические – как мера самостоятельности деятельности;
3. Субъекты труда в процессе продвижения идей и решений реализуют разные сетевые стратегии: стратегию формирования отношений, стратегию персонального позиционирования или стратегию влияния, что позволяет использовать объективные измерения сетевой активности как показатели профессиональной и управленческой субъектности.