

Ефимова К. О., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»

Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор Копылова Н. В.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СУБЪЕКТА

В данной статье рассматриваются такое понятие, как профессиональная идентичность, и многообразие подходов к определению данного явления. Также изучены определения феномена профессиональной адаптации и его роли в профессиональном развитии личности. Проанализирована на теоретическом уровне взаимосвязь профессиональной идентичности субъекта с профессиональной адаптацией.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональная адаптация, социальная идентичность, профессиональное развитие.

Проблема идентичности, имеющая длительную историю изучения в разных отраслях гуманитарного знания, все чаще становится предметом изучения в психологии труда. В этой научной области, наряду с исследованием проблемы определения понятия профессиональной идентичности, ее структуры и развития, активно обсуждается связь профессиональной идентичности с другими психологическими явлениями. В данной статье нам хотелось бы проанализировать на теоретическом уровне связь профессиональной идентичности субъекта с таким понятием, как профессиональная адаптация.

Анализируя современную литературу, можно отметить, что в психологии выделяют два основных вида идентичности: личностная и социальная. Соотношение данных понятий является достаточно сложным вопросом. Вышеупомянутые понятия хоть и представляют собой два разных вида идентичности, личностная идентичность является неотъемлемой частью социальной идентичности, так как выражает представления человека о групповой принадлежности. Однако социальную идентичность также подразделяют на ряд подвидов: этническую, религиозную, половую, возрастную и др., куда также входит и профессиональная идентичность. Ю. П. Поварёнков считает, что выделение профессиональной идентичности как отдельного понятия является закономерным процессом, что также находит подтверждение в трудах А. Ватермана, который выделял процесс выбора профессии и профессионального пути как наиболее влиятельные сферы жизни человека в вопросе формирования идентичности [9].

Говоря об определении понятию «профессиональная идентичность» можно отметить отсутствие в психологии общепринятой трактовки данного

термина. Значения, которые отечественные и зарубежные исследователи вкладывают в данное понятие, порой разнятся между собой. Однако все ученые сходятся во мнении о том, что профессиональная идентичность - сложное, многомерное понятие.

Многие исследователи занимались проблемой определения термина «профессиональная идентичность», среди них Л. Б. Шнейдер, Э. Ф. Зеер, М. М. Абдуллаева, Е. А. Климов, Н. Л. Иванова, Ю. П. Поваренков, Е. П. Ермолаева. Все они вкладывали в это понятие различные значения: тождественность с другими представителями профессии; часть профессионального Я; основа для прогнозирования будущей профессиональной деятельности; представления о себе в рамках выбранной профессии; наличие определенных эмоций по отношению к профессии; наличие образа, модели профессионала, идентификация с этой моделью; принятие ценностей профессиональной деятельности.

Обобщив все перечисленные значения, даваемые отечественными исследователями в отношении понятия профессиональной идентичности, У. С. Родыгина вывела следующее определение: «Профессиональная идентичность - это часть профессионального Я, которая содержит представления человека о себе как о специалисте, принадлежащем к определенной профессиональной группе с определенными нормами и ценностями, испытывающем от этого положительные эмоции и чувства, имеющем модель для отождествления, способном на основе этого прогнозировать свое профессиональное будущее и самостоятельно принимать профессиональные решения» [10].

В отечественной психологии одной из наиболее известных концепций профессиональной идентичности является концепция генезиса, структуры и условий становления профессиональной идентичности Л. Б. Шнейдер [6]. Лидия Бернгардовна определяет профессиональную идентичность как отнесение себя к определенному профессиональному сообществу, осознание себя представителем конкретной профессии, которое формируется в ходе процессов самоопределения и самоорганизации [11].

Автор также выделяет четыре состояния сформированности профессиональной идентичности:

- преждевременная идентичность – характеризуется наличием положительной установки по отношению к своей профессиональной деятельности, ценностей и норм. Такое состояние характерно для людей, никогда ранее не бывавших в состоянии кризиса идентичности, зачастую в этом состоянии оказываются люди, чей профессиональный выбор является навязанным.
- диффузная идентичность – состояние, в котором субъект не имеет целей, ценностей, убеждений и даже не пытается их сформировать, такие люди никогда не находились в состоянии кризиса выбора;

- мораторий – состояние кризиса идентичности, в котором человек пытается определиться со своими дальнейшими планами, уелями и ценностными ориентациями, поэтому активно пытается разрешить данную проблему и выйти из кризиса. Часто находится в постоянном поиске информации и путей разрешения кризисной ситуации,

- достигнутая (позитивная) идентичность – данное состояние характеризует человека, прошедшего через кризис идентичности и уже сформировавшего свою систему взглядов, установок и ценностей в рамках своей профессии. Субъект относится к своим достижениям и убеждениям как к лично значимым, наполняющим его жизнь смыслом [11].

Другой концепцией профессиональной идентичности, имеющей довольно широкое распространение, является концепция Ю. П. Поваренкова. В рамках своей концепции Юрий Павлович определяет профессиональную идентичность как критерий профессионального развития, который позволяет судить о качественных и количественных показателях принятия человеком себя (как профессионала), профессиональной деятельности, системы ценностей и норм (характерных для данной профессиональной области) [9]. Одним из самых важных факторов профессионального развития и становления профессиональной идентичности личности автор концепции считает сочетание индивидуальных, или субъективных, и социальных, объективных факторов. Автор обращает внимание, что соотношение этих двух факторов изменяется по мере профессионализации личности: на первых этапах ведущую роль играют объективные факторы – к ним можно отнести социальное устройство общества, национальная культура, обычаи, традиции (профессиональная социализация занимает ведущее положение на данных этапах). На последующих ступенях профессионального становления внимание уделяется по большей мере индивидуальным факторам: задатки, способности, внутренняя позиция индивида по отношению к внешнему миру, к воздействию окружающих и приобретаемой профессии (на первый план выходит профессиональная индивидуализация) [5].

В своей концепции исследователь также определяет параметры, характеризующие данное явление, с помощью которых будет возможно определить степень сформированности данного типа идентичности. Одним из наиболее важных параметров автор выделяет отношение человека к себе как будущему и действующему профессионалу, т.е. реальная и прогнозируемая профессиональная самооценка. Близость между идеальной и реальной моделями является основанием для обретения чувства профессиональной идентичности и её последующего развития [9].

Следующим параметром, по мнению автора, являются особенности принятия человеком ценностей и норм, характерных для определенной профессиональной области, т.е. проецирование системы профессиональных ценностей субъекта на представление о ценностях и

позициях, которые, по мнению этого субъекта, характерны для конкретной профессиональной области. На основе сопоставления этих систем можно сделать вывод о степени сформированности профессиональной идентичности субъекта [9].

Э.Ф. Зеер под профессиональной идентичностью понимает «профессиональный «Я-образ», включающий стереотипы и уникальность собственного «Я», осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я» [4].

Е. П. Ермолаева, автор концепции профессиогенеза, считает, что профессиональная идентичность выполняет стабилизирующую и преобразующую функцию. К тому же Ермолаева пишет, что профессиональная идентичность имеет место лишь при достижении человеком высокого уровня профессионального мастерства и является устойчивым образованием, состоящим из основных элементов профессионального процесса. Опираясь на данные возрастной психологии, автор отмечает, что профессиональная идентичность – характерная черта зрелого возраста [3].

Профессиональная идентичность обеспечивает высокий уровень самопринятия себя как профессионала, быструю адаптацию к новым условиям деятельности. Сформированная профессиональная идентичность выступает в качестве внутреннего источника профессионального развития и личностного роста субъекта.

Также многие исследователи, среди которых Антонова И. В., Анцыферова Л. И., Иванова Н. Л., отмечают возможность бесконечного развития идентичности. Подобное протекание процесса развития идентичности обусловлено преемственностью профессиональной идентичности студентов и профессиональной идентичности работающих специалистов. К тому же, смена этих видов идентичности начнется вновь, если субъект, закончив работать по одной специальности, станет учиться новой профессии.

При этом человек проходит определенные этапы, являющиеся закономерными для всех стадий профессионального развития. На каждой стадии профессионального развития субъект сталкивается с этапом профессиональной адаптации. Она позволяет человеку успешно осваивать какую-либо стадию профессионального развития, достигать в ней определенного мастерства и переходить к новому этапу. По мнению Алиевой С. Г., субъект сталкивается с механизмом адаптации и при изменении привычной профессиональной среды. К примеру, введение современной технологии, приход нового руководителя, переквалификация самого субъекта (обучение новой профессии или приобретение новой должности), переход в другой отдел или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого субъекта: все эти

факторы делают необходимой активизацию процесса профессиональной адаптации [1].

Можно сделать вывод, что профессиональная адаптация является процессом, с которым сотрудник очень часто сталкивается в процессе своего профессионального развития, механизм адаптации сопровождает специалиста на каждой стадии. Поэтому можно предположить, что изучение феномена профессиональной адаптации в настоящее время остается одной из наиболее актуальных проблем. В рамках изучения проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов работали М. И. Дьяченко, Т. К. Дичева, А. Г. Маклакова, А. Н. Леонтьева, А. К. Анохина и др. Профессиональная адаптация является наиболее важным компонентом освоения молодым человеком его новой профессии, в рамках этого процесса у работника вырабатываются необходимые навыки, закрепляются профессиональные знания. А. К. Маркова определяет профессиональную адаптацию как «процесс приспособления человека к новым для него условиям труда» [7].

Петраш Е. А. считает, что «адаптация рассматривается в качестве механизма формирования идентичности и реализует свое специфическое содержание, генерирует и трансформирует идентификационную структуру». Также автор в своих исследованиях показывает особую роль адаптации личности в структуре профессиональной идентичности, которая выражается в трех взаимосвязанных аспектах: адаптация выступает как функция профессиональной идентичности, в качестве механизма ее формирования и в качестве критерия профессиональной идентичности при переходе с одного на другой этап профессионализации [8].

При этом в исследовании, проведенном Бордовской А. О., было выявлено, что среди сотрудников, составивших выборку исследования, большинство имело низкий уровень адаптации, и лишь 12% - средний. Это так же может быть объяснимо тем, что для исследуемых сотрудников было наиболее характерно состояние моратория и гиперидентичности, а состояние достигнутой позитивной идентичности имели лишь 8%, т.е. 2 человека из всей выборки. Также по результатам корреляционного исследования, проведенного автором, прослеживается взаимосвязь между состоянием адаптации и успешной профессиональной идентичностью сотрудников [2].

В ходе анализа понятий «профессиональная адаптация» и «профессиональная идентичность» было выявлено, что данные термины имеют множество трактовок, являются системными и многоуровневыми явлениями. Также анализ литературных источников в рамках заданной темы позволил предположить, что между этими двумя понятиями существует взаимосвязь, которая характеризуется взаимным влиянием этих двух феноменов друг на друга. В частности, профессиональная идентичность выступает одним из решающих факторов, обеспечивающим быструю

адаптацию субъекта к новым условиям профессиональной деятельности. В свою очередь, профессиональная адаптация субъекта может выступать в качестве одного из механизмов, формирующих профессиональную идентичность, что показывает связь данных явлений и их влияние друг на друга в процессе профессионального развития человека.

Список литературы

1. Алиева С. В. Формирование профессиональной идентичности государственного служащего в процессе социальной адаптации // Вестник экспертного совета. — М. — № 4 (15) — с. 49-54
2. Бордовская А. О. Взаимосвязь социальной адаптации, профессиональной идентичности и организационной лояльности персонала коммерческого банка // Science Time. — 2015. — №8 (20) — С. 42 - 46.
3. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22. — № 4. — С. 51–59.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 2003. — 336 с.
5. Козырева О. А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития // ОТО. — 2007. — №4. — 376 – 379 с.
6. Малютина Т. В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты // Омский научный вестник – № 5 (132). – 2014. – С. 149-152.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996 г. — С. 68-73.
8. Петраш Е. А. Социально-психологическая адаптация личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации: автореф. дис. канд. психол. н. — Курск: КГУ, 2009. — 29 с.
9. Поварёнков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности. Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества / Ю. П. Поварёнков // Сборник научных трудов. — Ярославль: ЯГПУ, 2003. — С. 154–163.
10. Родыгина У. С. Психологические особенности развития профессиональной идентичности студентов - будущих психологов: : Автореф. дис. канд. психол. н. — ГОУ ВПО «Курский государственный университет», 2007 — с. 10
11. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. — М.: МПСИ. — 2004. — 600 с.

*Efimova K. O., undergraduate of 1 course, psychological faculty,
Tver, Tver state University
Science advisor - doctor of psychological Sciences,
Professor N. V. Kopylova*

THE RELATIONSHIP OF PROFESSIONAL IDENTITY AND THE LEVEL OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF THE SUBJECT

This article considers professional identity phenomenon, and a variety of approaches to its definitions. The relationship between the professional identity of the subject and professional adaptation is analyzed at a theoretical level.

***Keywords:** professional identity, professional adaptation, social identity, professional development.*