

Разработка методики определения профессиональной идентичности

Червякова Ирина Викторовна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: iracher@mail.ru

Изучение профессиональной идентичности является важным с точки зрения теории и практики. В отечественной психологической науке существуют разные теоретические подходы к определению профессиональной идентичности [4, 5, 7, 10]. Сложность состоит в том, что она тесно связана с индивидуальной и социальной идентичностью и подвержена изменениям во времени. В исследовании используется подход Ивановой Н.Л., которая рассматривает профессиональную идентичность как интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь когнитивных, мотивационных и ценностных характеристик личности, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, профессиональном сообществе и широком социальном окружении [5].

Важной практической задачей выступает разработка надёжной и валидной методики определения профессиональной идентичности. Анализ отечественной литературы показал, что объектом исследования профессиональной идентичности чаще всего являются подростки и студенты [1, 2, 6, 8, 10], на которых проводится апробация методик. С развитием новых технологий, появлением новых сложных профессий с несколькими объектами труда, ростом неопределенности на рынке труда определение профессиональной идентичности становится актуальной практической задачей для работников любого возраста.

Разработка такой методики актуальна в условиях кризиса отечественной психодиагностики [1, 2, 9]. Так из используемых в России психодиагностических методик только 7% прошли психометрическую проверку на надёжность и валидность, что составляет около двухсот методик [2]. В то же время за последние годы в России появилось более 30 представительств зарубежных фирм, в разной степени занимающихся тестированием персонала [2]. Кризис усугубляется тем, что некорректно используются иностранные методики [9], а также существует отставание во внедрении методик, основанных на инновационных методах и технологиях [2].

Разработка методики определения профессиональной идентичности требует рассмотреть исследования, имеющиеся в этой предметной области. Для этого обратимся к некоторым отечественным и зарубежным исследованиям.

В отечественной психологии встречаются исследования уровня развития и динамики профессиональной идентичности. В частности Кулезнева И.Н. использовала показатели академической успеваемости, экспертные оценки и пять методик для определения динамики профессиональной идентичности 179 студентов среднего профессионального учебного заведения [8]. В исследованиях профессиональной идентичности часто встречается подход, когда профессиональная идентичность исследуется вместе с индивидуальной или социальной идентичностью, также в качестве выборки исследования изучаются студенты конкретных специальностей, для этих целей используются батареи методик [3, 6]. Вместе с тем, можно отметить, что в указанных исследованиях не приводится информация о валидности и надёжности используемых методик, что ставит под сомнение полученные результаты.

Зарубежные исследования профессиональной идентичности имеют практическую направленность и ведутся в контексте глобализации: её влияния на профессии и на личность.

Например, при изучении транснациональной профессиональной карьеры, было получено, что большинство профессиональных мигрантов - бухгалтеров в Австралии существенно ограничены организационными и межсубъективными параметрами, в которых они работают, то есть на развитие профессиональной идентичности мигрантов и местных бухгалтеров влияет организация как место профессионализации [14].

То, что работа является источником профессиональной идентичности показало лонгитюдное исследование профессиональной карьеры 266 выпускников колледжа, проведенное В. Wille и F. De Fruyt, которые использовали модель профессионального личностного типа Холланда (RIASEC) и измеряли персональные черты «большой пятерки» в начале карьеры и через 15 лет [13].

В зарубежных исследованиях уделяется внимание интеграции идентичностей: конфликты идентичности (профессиональной, социальной, индивидуальной, гендерной) на рабочем месте исследуются К. Хортоном, П. Якобсом и Дж. Баерлом в теоретическом плане [11], в прикладном плане интеграция гендерной и профессиональной идентичности санитаров исследовалась в свете несоответствий между полом и профессией, в которой преобладают женщины [12].

Таким образом, исследование профессиональной идентичности актуально в глобальной экономике, а создание современной методики определения профессиональной идентичности является важной практической задачей.

Источники и литература

- 1) Батурин Н. А. Современная психодиагностика России // Вестник ЮУрГУ. Сер. Психология. 2008. No. 32. С. 4-9.
- 2) Батурин Н. А. Современная психодиагностика России: преодоление кризиса и решение новых проблем // Вестник ЮУрГУ. Сер. Психология. 2010. No. 40. С. 4-12.
- 3) Дмитриенко Е. В. Социально-профессиональная идентичность психолога-консультанта на разных этапах профессионализации. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2010.
- 4) Ермолаева Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество». М., 2011.
- 5) Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность в современных исследованиях // Вопросы психологии. 2008. No. 1. С. 89-101.
- 6) Исаева Д. А. Особенности становления личностной и профессиональной идентичности в юности и ранней взрослости. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2013.
- 7) Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2003.
- 8) Кулезнева И. Н. Динамика развития профессиональной идентичности студентов среднего специального учебного заведения // Мир Психологии. 2008. No. 2. С. 32-38.
- 9) Свириденко И. Н., Свириденко Э. О. Проблемы перевода и использования зарубежных тестов в оценке персонала // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. Выпуск № 45. С.58-73.
- 10) Шнейдер Л. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Воронеж, 2004.
- 11) Horton K. E., Bayerl P. S., Jacobs G. Identity Conflicts At Work: An Integrative Framework // Journal of Organizational Behavior. 2014. T. 35. №35. P. 6-22.

- 12) Wallen A. S., Mor S., Devine B. A. It's About Respect: Gender - Professional Identity Integration Affects Male Nurses' Job Attitudes // *Psychology of Men & Masculinity*. 2014. Т. 15. №.3. P. 305-312.
- 13) Wille B., De Fruyt F. Vocations As A Source Of Identity: Reciprocal Relations Between Big Five Personality Traits And RIASEC Characteristics Over 15 Years // *Journal of Applied Psychology*. 2014. Т. 99. №. 2. P. 262-281.
- 14) Yu K. H., Kim S., Restubog S. Transnational Contexts For Professional Identity Development In Accounting // *Organization Studies*. 2015. Т. 36. №.11. P. 1577-1597.

Слова благодарности

Выражаю благодарность научному руководителю, профессору Ивановой Наталье Львовне, за вдохновение и поддержку в исследовании!