

УДК [101.1: 316.334.2]: 159.9

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В.В. Сизова, О.Н. Торгованова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь

© Сизова В.В., Торгованова О.Н., 2021  
DOI:10.46573/2409-1391-2021-3-46-51

*В статье приведены современные теоретические представления о природе профессиональной идентичности, социально-философские и психологические факторы, обуславливающие эту идентичность. Сделан обзор данного понятия. Дано представление об указанном феномене как о непрерывном процессе самоотожествления и формирования своего «я». Отмечено, что изучение подходов к идентичности и ее трактовок способствует систематизации существующих знаний и предоставляет возможность лучше понять механизмы развития идентичности личности.*

**Ключевые слова:** профессиональная идентичность, социальное признание, социальная мобильность, кризис профессиональной идентичности, субъективное представление, карьера.

Более ста лет назад психологи, метафорически выражаясь, вышли из лабораторий и консультационных офисов и отправились на рынок труда и в мир деловых отношений. Психология труда, социальная психология и философия вносят значительный вклад в исследование значимых качеств профессионального развития субъекта, и достижения этих наук не только позволяют увеличить результативность труда, но и дают возможность получить полное представление о степени удовлетворенности индивида своей профессиональной деятельностью, его благополучии на социальном и личностном уровнях.

Наиболее основательно вопросы профессиональной идентичности проанализировала Л.Б. Шнейдер, которая определила этот сложный феномен как «сообщение самому себе о том, кто Я есть и что является Моим» [8, с. 114] в контексте профессиональной сферы деятельности. Концепцию этого сложного интегративного явления, характеристики профессионального развития человека изучали многие ученые и психологи-практики, например Д.Л. Бластайн, Ж. Бодрийяр, Дж. Гэлбрейт, Е.П. Ермолаева, В.П. Зинченко, Д.П. Исаев, Г. Маркузе, Б.Г. Мещеряков, Н.А. Перинская и др.

Изучение влияния опыта работы на то, как люди определяют себя, является примером того, как рассмотрение профессиональной деятельности с философской и психологической точек зрения может обогатить наше понимание воздействия работы на жизнь людей. Работа трактуется не только как продуктивная деятельность, но и как социальное и психологическое пространство. Например, посредством работы люди потенциально имеют

возможность выразить себя и свою личность, учиться и развиваться, идентифицировать себя и взаимодействовать с другими в рамках социальной группы, а также находить смысл и цель в жизни.

Психологический подход к акту работы как психосоциальному феномену может помочь понять, что связывает людей с работой за пределами предписанных задач, за выполнение которых платят. Таким образом, профессиональную идентичность и ее развитие можно рассматривать как психосоциальное измерение, на которое влияет опыт работы.

Как известно, идентичность – это ответ на вопрос «кто вы?». В слове «вы» отражается как индивидуальная, так и групповая идентичность, возникающая в результате сочетания личных и социальных аспектов.

Социальная идентичность проистекает из того, как люди определяют себя по отношению к социальным группам, к которым они принадлежат и к которым не принадлежат. Жизненный опыт связан с социальной сферой, и каждая роль, которую играет человек, требует большего, чем сфера личности. Таким образом, процессы социальной идентичности влекут за собой проблему, с которой люди должны справляться, а именно конфликт между чувством принадлежности к социальной группе, которая более или менее социально и лично ценится, и поиском уникальности, желанием быть особенным, отдельным. Так, футбольный вратарь может одновременно испытывать чувство принадлежности к команде, гордиться, что входит в нее, и бороться за то, чтобы его считали вратарем с уникальными характеристиками, особенным членом команды.

В свете концепции профессиональной идентичности мы рассмотрим вопрос «кто вы на работе?», который обычно охватывает два аспекта: трудовую и профессиональную идентичность. Первая касается законодательного аспекта работы и не зависит от того, что человек делает на работе. Она «построена в противоположность тем, кто не работает, и зависит от того, как люди идентифицируют себя, ценят или придают значение своей роли работника» [1]. Вторая относится к профессиональному аспекту работы и состоит из ответов на вопрос «кто вы как профессионал?», т.е. как работник, занятый в конкретной сфере. Люди определяют себя на работе в соответствии с характеристиками и социальным представлением о должности или функциях, которые они выполняют. Для идентификации себя в работе важно также то, какие социальные и эмоциональные бонусы она дает, т.е. престижность, соответствие или несоответствие гендерным стереотипам и пр. Например, человек, который выполняет работу не слишком ценную с моральной или общественной точки зрения (низкоквалифицированную, в неформальном секторе и т.п.), часто должен составлять аргументы в ее пользу (причем индивиду приходится прорабатывать две группы аргументов: одни – для общества, другие – для себя), чтобы сохранить позитивную профессиональную идентичность.

Поскольку количество ролей в обществе ограничено, люди часто выполняют одинаковые функции, одну и ту же работу выполняют параллельно, поэтому общая идентичность индивида, также известная как «я-концепция», является следствием сочетания и артикуляции множественных идентичностей,

построенных в каждой из этих ролей. Общее определение, которое индивид дает себе, – результат выполнения этих многочисленных ролей – член семьи, человек, проводящий досуг каким-либо образом, партнер в играх, работник, друг и т.п. Эти множественные идентичности выстраиваются в общую систему, и единая «я-концепция» зависит от той важности, которую люди придают каждой своей социальной роли. Например, студент, испытывающий трудности в учебе, может сохранить сильную общую идентичность благодаря популярности среди друзей и успехам в спорте, если спорт и социальные отношения занимают первое место в его жизни, а академические достижения стоят на втором.

Идентичности не только множественны, но и постоянно строятся. Люди находятся в непрекращающемся процессе переосмысления и переопределения своей идентичности, так как непрерывно рассматривают свое окружение, корректируют то, кем они хотят быть, и свое понимание того, кто они есть в реальности.

Идентичности развиваются в течение жизни человека, при накоплении и совершенствовании жизненного опыта, возникновении и протекании социальных взаимодействий. В настоящее время эта непрерывная динамика идентичности имеет решающее значение, поскольку социальные структуры меняются быстрее, чем когда-либо, и являются нестабильной внешней точкой отсчета для идентификации, построения идентичности. Например, семейные структуры принимают множество новых форм, семейные роли становятся менее предсказуемыми и постоянными, что вынуждает людей корректировать собственные положение, функции в семье. Рост социальной мобильности часто вынуждает переосмысливать себя по отношению к другим, т.е. фактически переоценивать себя каждый раз, когда происходит интеграция в новый жизненный контекст или культуру (например, во время выстраивания новых отношений). Из-за многомерного и эволюционного характера процесса идентификации людям приходится справляться с такими факторами, как интеграция и фрагментация. Эти факторы предполагают формирование интегративной позиции, в которой один полюс – это способность гармонизировать различные социальные роли, а другой характеризуется фрагментацией, возникающей, когда люди разделяют свои социальные роли для защиты своей общей «я-концепции» от угроз идентичности, исходящих из определенной сферы жизни. Процессы личностной идентичности лежат в основе двойной проблемы: балансирования одинаковости и различий на протяжении всего жизненного опыта и преемственности изменений с течением времени. Данные тенденции не могут не затронуть феномен профессиональной идентичности. Как уже было сказано, постиндустриальные рынки труда, как и другие социальные структуры, характеризуются частыми и быстрыми изменениями, все более сложными переходами и непредсказуемостью. В условиях обилия цифровых технологий и наличия искусственного интеллекта кардинальным трансформациям подвергается система занятости, изменяется характер трудовых соглашений и договоров между работодателем и работником. Для последнего значимыми оказываются место работы, ее

сложность, функциональные особенности, для работодателя – профессиональная пригодность работника, степень его автономности. Труд становится все более квалифицированным, «людей разделяет образование» [3, с. 350]; «чем ниже уровень образования, тем чаще человек оказывается без работы» [7].

С развитием технологий и устройств беспроводной связи, облачных сервисов модифицируются бизнес-модели, приемы и методы организации профессиональной трудовой деятельности. На данный момент люди отказываются от одного из самых долгосрочных результатов промышленной революции – постоянного рабочего места – и создают новые формы занятости. «Они становятся самостоятельными работниками умственного труда, владельцами домашнего бизнеса, фрилансерами, е-лансерами, независимыми контракторами и т.д.» [6, с. 26], обладающими «специфичной профессиональной идентичностью, не соотносящейся с определенной трудовой организацией и даже с конкретной областью профессиональной деятельности» [4]. Вместе с тем современный рынок труда в меньшей степени, чем рынок, функционирующий в предыдущие эпохи, способен предложить работникам стабильные внешние ориентиры для построения их идентичности. Г. Маркузе [5], Ж. Бодрийяр [2] говорят о кризисе профессиональной идентичности в современном социуме, так как «коренные трансформации в сфере производства порождают обесценивание труда, фрустрацию работников, не успевающих адаптироваться к происходящим изменениям, несовпадение получаемого образования и профессиональной деятельности. В конечном счете работа прекращает быть центром социально-экономической активности человека и, как следствие, размывается профессиональная идентичность» [4].

Поскольку людям приходится справляться с различными источниками напряженности во время многочисленных и часто фрагментированных событий на рынке труда, их усилия по переформированию, поддержанию или восстановлению своей профессиональной идентичности в настоящее время интенсивны и сложны с психологической точки зрения. Таким образом, при рассмотрении профессиональной идентичности следует фокусироваться на понятии субъективно воспринимаемой профессиональной деятельности, которая отражает то, как люди определяют себя на работе, в том числе в соответствии с восприятием преэминентности через постоянные изменения или несмотря на них.

Эволюция рынка труда и глобализация приводят к тому, что профессиональная деятельность считается во многих культурных контекстах (хотя и не во всех) одной из центральных сфер жизни, влияющих на построение идентичности. Работа трактуется среди прочих функций как обеспечение и поощрение социального признания и социальной мобильности. Естественно, существует значительная вариативность в том, в какой степени разные культуры ценят указанную деятельность. При этом некоторые культурные контексты предоставляют людям множество альтернатив для полноценной и богатой жизни за пределами рынка оплачиваемого труда (например, работу по уходу за близкими, волонтерство, другие виды деятельности на уровне общин). То, что происходит на работе, безусловно,

влияет на жизнь людей вне работы и наоборот. Соответственно, личность человека на работе оказывает важное влияние на его общую «я-концепцию». Более того, понимание безграничных возможностей, с помощью которых люди находят смысл в своей жизни (что может происходить или не происходить благодаря работе), создает многогранное видение важности работы для развития идентичности.

В исследовании [1] продемонстрировано, что наличие достойной работы способствует достижению полного благополучия как на работе, так и в других сферах жизни. Профессиональная психология и производственно-организационная психология дают описание взаимосвязи между социально-экономическим контекстом, условиями профессиональной деятельности и жизни, а также благоденствием на социальном и индивидуальном уровнях. Увеличение количества возможностей получения достойной и устойчивой занятости означает также поощрение социальной справедливости [1]. Однако работа должна описываться не только с точки зрения объективных условий труда, но и с точки зрения субъективных представлений о карьере. Действительно, наличие достойной работы является формой социального признания, которая способствует позитивному развитию идентичности у людей. Это развитие, в свою очередь, помогает индивиду справляться с новыми жизненными вызовами.

### **Библиографический список**

1. Психология и международная организация труда: роль психологии в программе достойного труда / Д.Л. Бластайн [и др.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms561013.pdf> (дата обращения: 20.06.2021).
2. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структура. М.: Республика; Культурная революция, 2006. 269 с.
3. Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. М. – СПб.: АСТ; Транзит-книга, 2004. 602 с.
4. Профессиональная идентичность в российском обществе (вопросы истории, теории и практики): монография / Д.П. Исаев [и др.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://litportal.ru/avtory/gaznoe-4340152/read/page/2/kniga-professionalnaya-identichnost-v-rossiyskom-obschestve-voprosy-istorii-teorii-i-praktiki-1023330.html> (дата обращения: 06.06.2021).
5. Маркузе Г. Критическая теория общества: избранные работы по философии и социальной критике / сост. Э. Финберг, У. Лейсс; пер. с англ. А.А. Юдина. М.: АСТ, 2011. 382 с.
6. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Секрет фирмы, 2005. 327 с.
7. Учись или будешь уволен: как пандемия изменила рынок труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60ae308e9a7947daf82dcdd9> (дата обращения: 26.07.2021).
8. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие. М. – Воронеж: МПСИ; НПО «МОДЭК», 2003. 600 с.

## **PROFESSIONAL IDENTITY: SOCIO-PHILOSOPHICAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS**

**V.V. Sizova, O.N. Torgovanova**

Tver State Technical University, Tver

*The article reveals somemodern theoretical ideas about the nature of professional identity, its socio-philosophical and psychological aspects. The article gives an overview of existing definitions and considers the professional identity as a continuous process of self-identification. The study of approaches and interpretations contributes to the systematization of existing knowledge and provides the opportunity to understand better the mechanisms of personality identity development.*

**Keywords:** *professional identity, social recognition, social mobility, crisis of professional identity, subjective view of a career.*

Об авторах:

Сизова Виктория Валентиновна – кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой иностранных языков ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь, Россия. SPIN-код: 3455-82-42; e-mail: vicas2005@yandex.ru

Торгованова Ольга Николаевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь, Россия. SPIN-код: 6784-23-08; e-mail: maerz25@mail.ru

Authors information:

Sizova Victoria Valentinovna – PhD (Psychological Sciences), Associate Professor, Head of the Department of Second Languages of Tver State Technical University, Tver, Russia. SPIN-code: 3455-82-42; e-mail: vicas2005@yandex.ru

Torgovanova Olga Nikolaevna – Senior Lecturer of the Department of Second Languages of Tver State Technical University, Tver, Russia. SPIN-code: 6784-23-08; e-mail: maerz25@mail.ru