

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

О.Ф. Гефеле

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Гефеле О.Ф., 2026

DOI: 10.46573/2409-1391-2026-1-41-45

***Аннотация.** В статье рассмотрен вопрос об актуальности изучения профессиональной идентичности персонала, которая может выступать в качестве инструмента, воздействующего на формирование и развитие адаптационного потенциала работников. Проведен краткий теоретический анализ концептуального подхода современных исследований изучаемого явления. Внимание акцентировано на том, что профессиональная идентичность включена в структуру профессиональной я-концепции личности и способствует адаптации персонала к новым технологиям и требованиям профессии. При этом подчеркнута, что профессиональная идентичность является залогом успешности, самореализации профессионала в условиях изменяющегося рынка труда.*

***Ключевые слова:** профессиональная идентичность, адаптация персонала, личностный ресурс, потенциал профессионала, рынок труда.*

Введение. Актуальность исследования обусловлена тем, что на современном этапе управления персоналом профессиональная идентичность занимает определенную нишу в условиях быстро меняющегося рынка труда. Под профессиональной идентичностью можно понимать перцептивный образ себя как профессионала, как части профессионального сообщества. Профессиональная идентичность – это ключевой элемент, формирующий профессиональную мотивацию, удовлетворенность трудом, а также источник профессиональной адаптации персонала к изменяющимся организационным условиям. Социально-экономическая и геополитическая нестабильность, ослабление функций службы управления персоналом в организациях являются основными факторами, препятствующими формированию и развитию профессиональной идентичности как личностного ресурса, способствующего адаптации персонала к новым технологиям и требованиям. С другой стороны, профессиональную идентичность можно рассматривать как компонент профессиональной адаптации личности, поэтому соотношение профессиональной идентичности личности с профессиональной адаптацией остается открытым вопросом в связи с недостаточным количеством научных работ по теме. Проблема исследования профессиональной идентичности как личностного ресурса профессиональной адаптации персонала до сих пор актуальна в связи с тем, что роль данной идентичности неопределима и она является залогом успешности, самореализации в условиях быстро меняющегося рынка труда.

Теоретический обзор. В структуре профессиональной адаптации профессиональная идентичность функционально обеспечивает приспособление к условиям организации, а также является предиктором формирования адаптационного

потенциала личности персонала организации. Профессиональная идентичность как личностный ресурс адаптации является основным компонентом, играющим значительную роль в формировании профессиональной адаптации, что обуславливает важность данной работы.

Современные исследования профессиональной идентичности направлены на изучение как социального взаимодействия, развития и адаптации в меняющихся условиях, так и кризисов идентичности, в частности личностной и социальной. Кроме того, согласно проведенным исследованиям профессиональной идентичности, ее высокий уровень является предиктором эффективности адаптивных процессов независимо от различных факторов (возраста, пола и т.п.).

Теоретико-методологической основой в отечественной науке выступают исследования проблемы возникновения и развития профессиональной идентичности (Э. Эриксон, Дж. Мид, Г. Теджфел, Л.Б. Шнейдер, Д. Тернер, У. Джеймс, М. Фуко, Ю. Хабермас, М. Бахтин и др.), включая и профессиональную адаптацию (С.Д. Артемов, А.Г. Маклаков, Ю.Г. Одегов, В.А. Поляков, Л.Л. Панченко, А.В. Батаршев и др.) [1, 3, 6, 10, 11]. Теоретический анализ отечественных исследований показал, что в психологии нет единого подхода к определению профессиональной идентичности, поскольку авторы различных психологических школ вносят свой смысл в интерпретацию этого явления [1, с. 86]. В рамках отечественной психологии в настоящее время данный феномен изучают А.В. Гузь, Д.Н. Завалишина, Е.П. Ермолаева, Л.Б. Шнайдер, С.В. Емельянова, Ю.Ю. Стрельникова и др. Анализ работ зарубежных психологов, таких как П. Бергер, Т. Лукман, Д. Супер, Л. Тайлер, К. Хейзер, позволил установить, что идентичность отражается в профессиональном я-образе.

Профессиональная идентичность является самым востребованным типом социальной идентичности в современных условиях. Социально-экономические изменения приводят к появлению новых требований к профессии. В наиболее общем виде проблемы подготовки современных специалистов можно описать словами «идентичность» и «развитие», т.е. для выживания в новых динамичных социально-экономических условиях, для повышения конкурентоспособности персонала современный профессионал должен быть способен к непрерывному развитию, ведущему к профессиональному росту, новому качеству работы. Поэтому растущий интерес к проблеме профессиональной идентичности является ответом на меняющиеся социально-экономические условия и новые требования к подготовке специалистов [1, с. 87].

Существует также иная точка зрения, согласно которой термин «профессиональная идентичность» дублирует другие устоявшиеся концепции в отечественной психологии, такие, например, как профессиональное самоопределение, профессионализация, профессиональное саморазвитие, профессиональный статус и роль.

Профессиональная идентичность является одной из концепций, в которых выражается представление личности о ее месте в профессиональной группе или сообществе. Кроме того, эта концепция сопровождается определенными ценностными и мотивационными принципами, а также субъективным отношением (признанием или его отсутствием) к своей профессиональной принадлежности. Таким образом, профессиональная идентичность выступает как интегративная концепция, в которой выражается взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, а также профессиональный выбор и прогнозирование его последствий [2, с. 29].

В исследованиях профессиональной идентичности, которые довольно интенсивно осуществлялись в последние годы отечественными психологами, проявилась некоторая невнимательность к проблеме социальной идентичности в целом. Данная проблема актуализируется в области психологии и находит отражение в представлениях о структуре социальной идентичности и соотношении разных типов идентичности. Поэтому этнические, профессиональные, культурные, религиозные и другие типы социальной идентичности были рассмотрены изолированно, без анализа их взаимосвязи в рамках целостного явления. Это повлияло на методологию изучения определенных типов социальной идентичности, в частности профессионального [3, с. 138].

Согласно Е.П. Ермолаевой, «...профессиональная идентичность действует как регулятор, выполняя стабилизирующие и преобразующие функции. Основной стабилизирующей функцией профессиональной идентичности является обеспечение необходимой степени профессионального центризма и стабильной профессионально-ментальной позиции» [8, с. 149–150].

При преобразовании профессиональной идентичности, одновременно с которой происходят изменения профессионально важных качеств, может измениться и профессиональная идентификация [8], которая способствует трансформации отношения к своей профессии и, как следствие, может снизить адаптационный потенциал личности (особенно при изменяющихся организационных условиях, в частности при переходе из одной профессиональной среды в другую), что является причиной изменения структуры профессиональной идентичности.

Профессиональная идентичность в условиях приобретения опыта в профессии строится в условиях типизации профессионального поведения [10, с. 157].

Согласно Д.И. Завалишиной, профессиональная идентичность представлена личностными качествами, которые позволяют субъекту труда реализовывать взаимодействие в профессиональной среде через признание себя в профессии. При этом такое взаимодействие может во внештатных ситуациях привести к напряжению человека в профессиональной деятельности, в частности в случаях отсутствия ее понимания [8, с. 151].

Автор нескольких статей о взаимосвязи социальной и личностной идентичности В.Н. Павленко считает, что профессиональная идентичность является частью личностной.

В ряде концепций понятие «профессиональная идентичность» представляет собой конкретизацию понятия «личностная идентичность» в отношении содержания и условий профессионального развития человека.

Необходимость введения концепции профессиональной идентичности Н.С. Пряжников объясняет тем, что профессиональное становление личности является ведущей формой обретения (развития) идентичности [11, с. 164].

Профессиональная идентичность, будучи подвидом идентичности социальной, представляет собой личностное качество, поэтому в ходе личностного и профессионального становления оказывает влияние на многие аспекты жизни человека.

Суть профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер видит в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального будущего, что предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения в ситуациях профессиональной неопределенности, осуществление личностного самоопределения, интеграцию в профессиональное сообщество, а также формирование представления о себе как о специалисте [11, с. 92].

Формирование профессиональной идентичности является сложным процессом, который не во всех случаях приобретения опыта реализуется человеком. В современной научной среде принято рассматривать профессиональную идентичность в разрезе научного понимания профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации. Причем ученые подчеркивают важность профессиональной идентичности именно в формировании профессионального самосознания, а также отмечают ее влияние на когнитивные (профессиональные знания и профессиональные убеждения), эмоциональные (эмоциональное и оценочное отношение к профессиональным знаниям), поведенческие (стереотип взаимодействия в профессиональной среде) составляющие структуры личности.

Таким образом, в современной психологической науке проблема профессиональной идентичности актуализируется и исследуется. Данный феномен рассматривается через призму профессионального самосознания, когда профессионал имеет представление о себе как профессионале и сопоставляет образ профессии с теми профессиональными знаниями и опытом, которые у него имеются.

Выводы. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что профессиональная идентичность является личностным ресурсом адаптации персонала к изменяющимся организационным условиям. Профессиональная идентичность – это осознание личностью себя как профессионала через я-образ в профессии на основе профессиональной востребованности, которая отражает ценность имеющихся навыков, являющихся важным вектором развития в профессиональной среде, для повышения мотивации к профессиональному и личностному совершенствованию, что в итоге оказывает положительное влияние на успешную профессиональную адаптацию и карьерный рост.

Заключение. В психологической науке в последнее время часто поднимают вопрос о проблеме изучения профессиональной идентичности как личностного ресурса профессиональной адаптации персонала. В ходе проведенного теоретического анализа было выявлено, что в научном сообществе наблюдается разная интерпретация феномена «профессиональная идентичность», но при этом необходимо подчеркнуть, что данная идентичность является личностным качеством, которое формируется в результате личностного и профессионального становления. Профессиональная идентичность имеет трехкомпонентную структуру и включена в структуру профессиональной я-концепции личности. Кроме того, профессиональная идентичность может выступать в качестве личностного ресурса как компонент профессиональной адаптации. С развитием профессиональной идентичности возрастает конкурентоспособность профессионала на современном рынке труда.

Библиографический список

1. Александрова Ю.Ю., Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Проблема соотношения «профессиональной идентичности» и «идентичности субъекта профессионального самоопределения» // Профессиональное образование. Столица. 2019. № 12. С. 14–18.
2. Антонова Н.В. Личностная идентичность современного педагога и особенности его общения // Вопросы психологии. 2015. № 6. С. 23–30.
3. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 2016. № 1. С. 131–143.
4. Будауд К. Социокультурные факторы формирования профессиональной идентичности (социализация и корпоративная культура как существенные

- факторы формирования профессиональной идентичности) // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2021. № 6. С. 45–50.
5. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М.: МГУ, 2008. 208 с.
 6. Иванова Н.Л. Проблема психологического анализа социальной идентичности // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2006. № 4. С. 14–38.
 7. Иванова Т.Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. № 1. С. 85–121.
 8. Малютина Т.В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты // Омский научный вестник. № 5. 2021. С. 149–152.
 9. Матулене Г. О социальной адаптации к деятельности // Психологический журнал. 2023. Т. 23. № 5. С. 108–112.
 10. Новгородская В.А. Личностный ресурс студентов вуза как детерминанта эффективного профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Сочи, 2012. 232 с.
 11. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: монография. М.: МОСУ, 2023. 272 с.

PROFESSIONAL IDENTITY AS A PERSONAL RESOURCE FOR PROFESSIONAL ADAPTATION OF ORGANIZATION STAFF

O.F. Gefele

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** This article examines the relevance of studying personnel's professional identity, which can serve as a tool for influencing the development and growth of employees' adaptive potential. A brief theoretical analysis of the conceptual approach of contemporary research on this phenomenon is provided. Attention is focused on how professional identity is integrated into the structure of an individual's professional self-concept and facilitates personnel's adaptation to new technologies and professional demands. It is also emphasized that professional identity is the key to success and professional fulfillment in a changing labor market.*

***Keywords:** professional identity, staff adaptation, personal resource, professional potential, labor market.*

Об авторе:

ГЕФЕЛЕ Ольга Фридриховна – кандидат философских наук, доцент педагогики и психологии, доцент кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственный технический университет, г. Тверь, Россия; e-mail: helga2003@mail.ru

About the author:

GEFELE Olga Fridrikhovna – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of Pedagogy and Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology, History and Philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: helga2003@mail.ru