

Становление профессиональной идентичности индивида в контексте психосоциального подхода к проблеме развития

Ерасова Н. Ю.,

аспирантка II курса факультета социальной психологии МГППУ, начальник отдела разработки профессиональных стандартов и управления знаниями ОАО «БАНК УРАЛСИБ»

В статье рассматривается проблема взаимосвязи профессионально значимых личностных качеств с особенностями психосоциального развития и структурой эго-идентичности индивида. На основании результатов эмпирического исследования показано, что именно особенности психосоциального развития являются одним из главных факторов, опосредующих успешность самореализации личности в профессиональной деятельности. Обосновывается использование психосоциального подхода как теоретико-методологической базы разработки инновационных программ в процессе модернизации высшего профессионального и постдипломного образования.

Ключевые слова: психосоциальное развитие, профессионально значимые личностные качества, профессиональная идентичность.

В настоящее время одной из наиболее актуальных задач реформирования российского высшего образования является максимальное приближение его к требованиям реальной жизни, обусловленное актуальными потребностями социально-экономического развития. В этой связи совершенно закономерным представляется повышенный интерес отечественных исследователей к проблеме становления профессионализма и профессиональной социализации молодых специалистов. Обратим внимание на то, что в условиях инноваци-

онной экономики, характеризующейся, в частности, постоянной сменой приоритетов как в плане востребованности тех или иных специалистов на рынке труда, так и в плане требований к профессиональным и личностным качествам индивида в рамках одной и той же специальности, встает вопрос о необходимости систематической профессиональной ресоциализации.

Совершенно очевидно, что одним из необходимых средств эффективного решения этой задачи является системный подход, в полной мере учитывающий тен-

*erasovaNY@uralsib.ru

денции и потребности социального и индивидуального развития. Как отмечал А. А. Деркач, «В современной акмеологии встала глобальная проблема поиска *соразмерности* социальных и жизненных изменений личностным свойствам человека» [1, с. 14]. Не случайно на современном этапе развития отечественной социальной психологии для решения целого ряда практикоориентированных задач, в том числе связанных с профессионализацией, в качестве теоретической базы используется концепция психосоциального развития Э. Эриксона, который в своих работах прямо указывал на наличие взаимосвязи индивидуального и социального развития [5].

Большинство исследователей, изучающих проблемы профессионализации с позиций психосоциального подхода, рассматривают ее как процесс формирования профессиональной идентичности личности. Под последней обычно понимается самоотождествление индивида как профессионала и идентификация с другими представителями соответствующей профессиональной среды (реальными и идеальными) на основе устоявшейся эмоциональной связи, что обеспечивает стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова и др.). Формирование профессиональной идентичности включает в себя осознание границ собственной профессии, позволяет занять профессиональную позицию, ответить на вопрос «кто я есть как профессионал?»

Как показано в целом ряде социально-психологических и акмеологических исследований, профессиональная идентичность является наиболее востребованным видом социальной идентичности в современных условиях. Раскрывая сущность профессиональной идентичности, ее природу, ученые рассматривают вопросы, ка-

сающиеся ее структуры (Н. Л. Иванова, Л. Б. Шнейдер), видов и функций (Д. Н. Завалишина), особенностей процесса формирования (Н. В. Антонова, О. А. Волкова, Е. П. Ермолаева, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, И. Ю. Хамитова). Немало работ посвящено формированию профессиональной идентичности представителей отдельных профессий: клинических психологов (Л. Г. Матвеева), практических психологов, богословов (Л. Б. Шнейдер), предпринимателей (Н. Б. Скрипникова), руководителей (М. Ю. Кузьмина и др.).

При этом совершенно очевидно, что как в формально-логическом, так и в содержательном смысле родовым по отношению к понятию «профессиональная идентичность личности» является понятие эго-идентичности, предложенное Э. Эриксеном. Более того, есть все основания полагать, что профессиональная идентичность является одним из феноменологических проявлений эго-идентичности на социальном уровне.

Для проверки данного предположения представляется целесообразным изучение взаимосвязи между стадиями формирования эго-идентичности и профессионально значимыми качествами личности.

С этой целью нами в 2006–2007 гг. было проведено исследование, в котором приняли участие 148 сотрудников и претендентов на должности в крупной финансовой корпорации. При этом в общую выборку вошли испытуемые четырех категорий.

Первую группу составили студенты-старшекурсники ведущих экономических вузов Москвы и Санкт-Петербурга, прошедшие предварительный отбор и принятые на стажировку на должность клиентского менеджера.

Во вторую группу были включены штатные сотрудники корпорации, за-

нимающие должность кредитного менеджера.

Третью группу составили сотрудники, принятые на должность операциониста в региональном отделении корпорации (г. Уфа), находящиеся в момент проведения исследования на испытательном сроке и проходящие начальное обучение во внутрикорпоративном университете.

Четвертую группу составили студенты-старшекурсники, не принятые на стажировку по результатам предварительного отбора.

Первые две группы, применительно к данному контингенту испытуемых, можно, с известной степенью условности, охарактеризовать как «группы успеха» с точки зрения профессиональной самореализации (студенты получили желаемую профессиональную позицию, открывающую, во всяком случае, в их субъективном восприятии, широкие перспективы дальнейшего роста, а кредитные менеджеры и в реальной организационной структуре, и на уровне социальных стереотипов позиционируются как достаточно высокостатусные и успешные профессионалы). Четвертую группу в данной логике, очевидно, следует отнести к неуспешным.

Третья же занимает промежуточную позицию.

Так как все рассматриваемые категории персонала выполняют функционал по обслуживанию клиентов, пришедших в банк (пассивные продажи), то они имеют схожие модели профессиональных компетенций, которые были разработаны на основании экспертной оценки и профессиографического анализа специалистами компании.

В качестве основных методик исследования использовались дифференциал психосоциального развития, разработанный В. А. Ильиным и Д. В. Сипягиным [2], и ком-

пьютерный диагностический комплекс «Профконсультант», разработанный в МГУ под руководством А. Г. Шмелева. В силу того, что дифференциал психосоциального развития описан в целом ряде публикаций, а процедурная сторона данной методики и алгоритм обработки данных идентичны используемым в классическом семантическом дифференциале Ч. Осгуда, нет необходимости останавливаться на нем в рамках данной статьи. При этом представляется целесообразным привести краткое описание компьютерного комплекса «Профконсультант».

Данный диагностический комплекс, широко используемый при отборе и аттестации персонала, а также в процессе профессиональной переподготовки, включает три содержательных блока:

- первый блок, состоящий из 66 парных сравнений, диагностирует сферу профессиональной мотивации (методика «Тест структуры трудовой мотивации» – СТМ (А. Г. Шмелев));
- второй блок, состоящий из 75 вопросов, ориентирован на выявление «Большой пятерки» личностных качеств (методика B5s без шкалы «обучаемость-инертность»);
- третий блок, состоящий из 72 заданий, направлен на определение уровней развития различных способностей – факторов умственной деятельности (методика «Тест интеллектуального потенциала» – ТИПС (А. Г. Шмелев и др.)).

Первый и второй блоки предъявляются без ограничения времени, а на выполнение третьего блока отводится 40 минут (не более 1 мин. 20 сек. на одно задание). Общее время тестирования 1–1,5 ч.

Каждая шкала теста имеет пять диагностических зон, которым соответствуют пять уровней интерпретации результатов, отличающихся степенью выраженности

фактора. Для облегчения интерпретации тестовые баллы представлены в стенах – нормализованных стандартных баллах (на одномерной шкале ранжирования от 1 до 10).

Средние значения (от 4,5 до 6,4 стенов) трактуются как условная норма или невыраженность фактора и не интерпретируются.

Крайние значения (низкие и высокие) указывают на выраженность или сверхвыраженность черт, свойственных соответствующему полюсу. Диагностический комплекс «Профконсультант» позволяет получить выстроенную иерархию 12 мотивов профессиональной деятельности, представление о выраженности четырех личностных качеств «Большой пятерки» и об уровнях развития по шести основным факторам умственной деятельности. Показатели по отдельным шкалам образуют так называемый факторный профиль, являющийся, по сути, индивидуальным психологическим портретом испытуемого.

Таким образом, набор методик, использованных в исследовании, позволяет проверить наличие взаимосвязи между стадиями формирования эго-идентичности, мотивационной сферой, личностными качествами и интеллектуальными способностями. Статистическая обработка полученных данных проводилась с использованием пакета SPSS 11.5.

Прежде всего, исходя из цели исследования, был проведен корреляционный анализ результатов испытуемых по шкалам психосемантического дифференциала и

шкалам блоков комплекса «Профконсультант» для всей выборки. Ниже приведены результаты корреляционного анализа, включающие значения коэффициента корреляции Пирсона и уровни их значимости.

1. Результаты испытуемых по первой шкале дифференциала психосоциального развития (базисное доверие – базисное недоверие) значимо коррелируют с данными по следующим шкалам диагностического комплекса «Профконсультант»:

- интеллектуальный потенциал¹ $r = 0,266$ ($p \leq 0,01$);
- общение² $r = 0,236$ ($p \leq 0,01$);
- творчество³ $r = 0,169$ ($p \leq 0,05$);
- согласие – независимость⁴ $r = 0,174$ ($p \leq 0,05$).

2. Результаты испытуемых по второй шкале дифференциала психосоциального развития (автономия – стыд, сомнение) значимо коррелируют с данными по следующим шкалам диагностического комплекса «Профконсультант»:

- внешняя/внутренняя мотивация⁵ $r = 0,244$ ($p \leq 0,01$);
- интерес⁶ $r = 0,197$ ($p \leq 0,05$);
- творчество $r = 0,188$ ($p \leq 0,05$);
- общение $r = 0,184$ ($p \leq 0,05$);
- деньги⁷ $r = -0,173$ ($p \leq 0,05$);
- согласие – независимость $r = 0,135$ ($p \leq 0,05$);
- интеллектуальный потенциал $r = 0,200$ ($p \leq 0,05$).

3. Результаты испытуемых по третьей шкале дифференциала психосоциального развития (инициатива – вина) значимо кор-

¹ Суммарный балл по всем шкалам ТИПС.

² Ориентация на общение с интересными и влиятельными людьми.

³ Мотивация творческого самовыражения и самореализации, новаторство.

⁴ Эта шкала является индикатором стиля межличностного взаимодействия. Высокий полюс – склонность к сотрудничеству, кооперации, дружелюбие, в крайней степени – ведомость; низкий – тенденция полагаться на свое собственное мнение, конкурировать, соревноваться с другими людьми, крайняя степень выраженности – враждебность.

⁵ Интегральный показатель направленности трудовой мотивации.

⁶ Интерес к предмету, процессу и результату труда, удовольствие от работы.

⁷ Материальная обеспеченность.

релируют с данными по следующим шкалам диагностического комплекса «Профконсультант»:

- внешняя/внутренняя мотивации $r = 0,281$ ($p \leq 0,01$);
- интерес $r = 0,235$ ($p \leq 0,01$);
- общение $r = 0,252$ ($p \leq 0,01$);
- включенность⁸ $r = 0,166$ ($p \leq 0,05$);
- здоровье⁹ $r = -0,255$ ($p \leq 0,01$);
- традиции¹⁰ $r = -0,167$ ($p \leq 0,05$);
- согласие – независимость $r = 0,255$ ($p \leq 0,01$);
- эмоциональная стабильность – тревожность¹¹ $r = 0,200$ ($p \leq 0,05$);
- интеллектуальный потенциал $r = 0,406$ ($p \leq 0,01$).

4. Результаты испытуемых по четвертой шкале дифференциала психосоциального развития (компетентность – неуспешность) значимо коррелируют с данными по следующим шкалам диагностического комплекса «Профконсультант»:

- внешняя/внутренняя мотивация $r = 0,238$ ($p \leq 0,01$);
- интерес $r = 0,234$ ($p \leq 0,01$);
- общение $r = 0,201$ ($p \leq 0,05$);
- интеллектуальный потенциал $r = 0,182$ ($p \leq 0,05$).

Таким образом, было получено подтверждение исходного предположения о наличии прямой взаимосвязи между базисными стадиями психосоциального развития и профессионально значимыми личностными качествами индивида. При этом обращает на себя внимание тот факт, что каждая из шкал дифференциала психосоциального развития коррелирует именно с

теми шкалами диагностического комплекса «Профконсультант», которые отражают параметры, соответствующие феноменологическим проявлениям результатов разрешения базисных возрастных кризисов, описанным Э. Эриксоном [5].

Дополнительное подтверждение выявленных закономерностей было получено при сравнении результатов, полученных в разных категориях испытуемых.

Прежде всего следует отметить, что на более высокие результаты по всем шкалам дифференциала психосоциального развития продемонстрировали представители первой и второй групп. Средние балльные значения по шкалам дифференциала в этих группах лежат в пределах от 5,42 (автономия – стыд, сомнение) до 6,07 (компетентность – неуспешность), что соответствует выраженному и отчетливо выраженному позитивному разрешению соответствующих базисных кризисов психосоциального развития. При этом, как показал статистический анализ с использованием Т-критерия Стьюдента для независимых выборок, между распределениями результатов, полученных в этих группах по всем шкалам дифференциала, отсутствуют значимые различия. Таким образом, можно говорить о сходстве профилей психосоциального развития или, иными словами, структуры эго-идентичности у профессионально успешных индивидов, вне зависимости от их возраста, стажа и фактически занимаемой должности.

Также не было выявлено различий между результатами первой и второй групп ис-

⁸ Мотивация принадлежности к определенной социальной группе, команде, поиск социальной защищенности.

⁹ Мотивация экономии затрат интеллектуальных и физических ресурсов, избегание новизны и тревоги.

¹⁰ Следование сложившейся традиции, ожиданиям близких, обстоятельствам.

¹¹ Эта шкала отражает устойчивость, быстроту адаптации к стрессовым ситуациям. Спокойствие, стабильность на высоком уровне шкалы противоположны эмоциональности, восприимчивости, тревожности, незащищенности низкого полюса.

пытуемых по тесту интеллектуального потенциала (ТИПС). Весьма схожими в данных группах оказались и профили трудовой мотивации – статистически значимые различия зафиксированы только по двум шкалам теста СТМ: здоровье и традиции. Кредитные менеджеры в существенно большей степени, чем студенты-стажеры, склонны к экономии интеллектуальных и физических ресурсов, избеганию новизны и тревоги, а также следованию сложившимся традициям.

На этом фоне весьма примечателен, на наш взгляд, тот факт, что при сравнении первой и второй групп испытуемых выявлены значимые различия по всем шкалам теста В5s (экстраверсия/интроверсия, согласие/независимость, самоконтроль/импульсивность, эмоциональная стабильность/тревожность). Как показано в целом ряде исследований, все пять личностных факторов «Большой пятерки» являются в значительной степени генетически заданными [3, с. 325]. Применительно к нашей выборке это означает, что профессионально успешными оказались индивиды со схожей структурой эго-идентичности, но при этом существенно различающиеся в плане биологически обусловленных основ темперамента и характера. Это показывает, что успешность профессиональной самореализации и формирование профессионально значимых личностных качеств в существенно большей степени обусловлено особенностями психосоциального развития индивида, чем врожденными личностными особенностями.

Данный вывод получил дополнительное подтверждение при сравнении групп успеха с группой неуспеха и промежуточной группой.

Прежде чем перейти к изложению результатов этих сравнений, отметим, что по всем шкалам дифференциала психосоциального развития представители группы неуспеха и промежуточной группы проде-

монстрировали результаты ниже, чем представители групп успеха – средние значения лежат в пределах от 4,43 (автономия) до 5,69 (компетентность). При этом значимых различий в распределении результатов по всем шкалам дифференциала в этих двух группах не выявлено – т.е., как и в успешных группах, имеет место сходство профилей психосоциального развития.

При сравнении результатов, показанных первой и четвертой группами испытуемых, были выявлены значимые различия по всем шкалам дифференциала психосоциального развития, по большинству шкал теста СТМ, по всем шкалам теста В5s и по тесту интеллектуального потенциала (ТИПС).

При сравнении результатов испытуемых из первой и третьей групп были выявлены значимые различия по двум (автономия – стыд, сомнение), трем (инициатива-вина) и четырем (компетентность–неуспешность) шкалам дифференциала психосоциального развития. Также выявлены значимые различия по большинству шкал теста СТМ, по всем шкалам теста В5s и по тесту интеллектуального потенциала (ТИПС).

Несколько иная картина наблюдается при сравнении второй группы успеха с группой неуспеха и промежуточной группой.

Так, в результате сравнения результатов испытуемых из второй и четвертой групп были выявлены значимые различия по одной (доверие – недоверие), двум (автономия – стыд, сомнение) и трем (инициатива – вина) шкалам дифференциала психосоциального развития, по тесту интеллектуального потенциала (ТИПС), по ряду шкал теста СТМ (помощь людям, служение, общение, традиции), а также по двум шкалам теста В5s (согласие/независимость, самоконтроль/ импульсивность).

При сравнении результатов испытуемых из второй и третьей групп выявлены значимые различия по одной (доверие –

недоверие), двум (автономия – стыд, сомнение) и трем (инициатива – вина) шкалам дифференциала психосоциального развития, по ряду шкал теста СТМ (внешняя/внутренняя, творчество, общение, включенность, традиции). Также значимые различия были выявлены по двум шкалам теста В5s (согласие/независимость, самоконтроль/ импульсивность) и по тесту интеллектуального потенциала (ТИПС).

Как видно из приведенных результатов, в ряде случаев личностный профиль профессионально успешных индивидов, по крайней мере, по некоторым из факторов «Большой пятерки» (в нашем случае это экстраверсия/интроверсия и эмоциональная стабильность/тревожность), может не отличаться от такового у менее успешных и даже совсем неуспешных.

Завершая данный обзор, заметим, что при сравнении результатов испытуемых из третьей и четвертой групп, показанных по шкалам диагностического комплекса «Профконсультант», зафиксированы значимые различия по трем шкалам теста СТМ (внешняя/внутренняя мотивация, служе-

ние, традиции). Значимых различий по тестам ТИПС и В5s не выявлено.

Таким образом, по результатам проведенного исследования получило подтверждение предположение о наличии прямой взаимосвязи между структурой эго-идентичности и формированием профессионально значимых личностных качеств, а в конечном итоге – профессиональной идентичности индивида. При этом именно особенности психосоциального развития в детском возрасте являются ключевым фактором, определяющим возможности и успешность самореализации личности в профессиональной деятельности. Вполне понятно, что выявленные закономерности требуют дополнительной эмпирической проверки. Однако, на наш взгляд, уже на данном этапе можно вполне обоснованно утверждать, что психосоциальный подход является одним из наиболее перспективных при разработке действительно личностно-ориентированных, отвечающих реальным запросам общества, программ высшего профессионального и постдипломного образования.

Литература

1. Держач А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М., 2000.
2. Ильин В. А. Использование психосоциального подхода для изучения социально-психологических процессов в современном обще-

- стве // Вопросы психологии. 2007. № 2.
3. Клонингер С. Теории личности. СПб., 2003.
4. Цвык В. А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. Серия Социология. 2003. № 4-5.
5. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996.

ESTABLISHMENT OF INDIVIDUAL PROFESSIONAL IDENTITY IN THE CONTEXT OF PSYCHOSOCIAL APPROACH TO THE PROBLEM OF DEVELOPMENT

Erasova N.Y.,

Graduate Student, Chair of Management Psychology, Department of Social Psychology, MSUPE, Head of Section of Development of Professional Standards and Knowledge Management, JSC «URALSIB»

The article deals with the problem of interrelation of professionally relevant personal characteristics with peculiarities of psychosocial development and the structure of individual's ego-identity.

Empiric research findings show that peculiarities of psychosocial development are one of the main factors that mediate successful person's self-realization in the professional field. It justifies the usage of psychosocial approach as theoretical and methodological basis for innovational programs during the modernization of higher professional and postgraduate education.

Keywords: psychosocial development, professionally significant personal qualities, professional identity.

References

1. *Derkach A. A.* Metodologo-prikladnye osnovy akmeologicheskikh issledovaniy. M., 2000.
2. *Il'in V. A.* Ispol'zovanie psihosocial'nogo podhoda dlya izucheniya social'no-psihologicheskikh processov v sovremennom obshestve // Voprosy psihologii. 2007. № 2.
3. *Kloninger S.* Teorii lichnosti. SPb., 2003.
4. *Cvyk V. A.* Professionalizatsiya kak social'nyi process // Vestnik RUDN. Seriya Sociologiya. 2003. № 4-5.
5. *Erikson E.* Identichnost': yunost' i krizis. M., 1996.