

Общая психология, психология личности, история психологии

УДК 159.923.2 + 316.477
ББК Ю953.1 + Ю980.2

DOI: 10.14529/psy160401

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И ВИДЫ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

И.С. Крутько, О.С. Чаликова

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Рассматривается взаимосвязь видов карьерных ориентаций и особенностей профессиональной идентичности у выпускников психологических специальностей вузов. Определены ключевые виды карьерных ориентаций выпускников. Выделены типы профессиональной идентичности. Описаны параметры портретов профессиональной идентичности для каждого из четырех выделенных видов карьерных ориентаций.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, карьера, карьерные ориентации, профессия.

Актуальность. Человек социально адаптивен только в том случае, когда он осознает себя, идентифицирует себя в мире людей, профессий, в обществе. Идентичность – сложный психологический феномен, изучаемый в течение последних пятидесяти лет. Понятие идентичности как соответствие образа Я человека его образу жизни, а также принадлежность индивида надиндивидуальному целому, традиционно связывается с именем Э. Эриксона, и включает в себя различные уровни: и субъективное время, и профессиональную деятельность, и национальную культуру и др. Идентичность – результат активного процесса рефлексии субъекта о себе, о саморазвитии, единстве выбранных жизненных целей и действий, которые последовательно ведут к достижению этих целей.

На становление профессиональной идентичности оказывает большое влияние профессиональное сообщество (Эриксон, 1996). В процессе включения человека в социальную ситуацию профессионального развития и в профессиональное сообщество с определенной системой профессиональных отношений он постепенно становится субъектом собственной карьеры. Человек постепенно идентифицирует себя со своей профессией, происходит становление его профессиональной Я-концепции и профессиональной рефлексии (Шнейдер, 2009). В настоящей публикации рассматриваются результаты исследования

профессиональной идентичности и видов карьерных ориентаций у выпускников вузов, обучавшихся на психологических специальностях. Исследовательский интерес к этой теме связан со «сквозным» характером развития карьерных ориентаций, которые начинают формироваться еще в процессе вузовской подготовки, на ранних этапах профессионализации, а в конце периода обучения они проявляются в особенностях постановки выпускниками карьерных целей и дальнейшем планировании карьеры.

Проблема формирования карьерных ориентаций у современных выпускников вузов заключается в том, что в ходе реформаций последних десятилетий меняется облик студенчества: формируется новый тип личности, ориентированный на индивидуализм, на приоритетность частного интереса, опоры на свои силы, на обретение богатства как ценность и т. д. Другими словами, у современных студентов формируется новая система ценностей, которая во многом определяется рыночным характером экономики. Следовательно, высока вероятность возникновения противоречия между собственными рыночно-обусловленными карьерными ориентациями и декларируемыми общественными приоритетами.

Очевидно, что на заключительных этапах становления карьерной ориентации будущий профессионал чаще всего уже идентифицирует себя с какой-либо профессиональной группой.

пой, обучается профессиональной самоорганизации.

Карьерный путь будущего профессионала – это движение не к какой-либо одной определенной идентичности, а путь, на протяжении которого он пробует, «примеряет на себя» множество возможных «Я». При этом он использует три способа развития профессиональной идентичности (Ибарра, 2005):

- опыты с различными видами профессиональной деятельности;
- получение информации из различных источников;
- поиск смысла в том, что происходит вокруг него с возникновением новых возможностей.

Итак, под профессиональной идентичностью в описываемом исследовании понимается самореферентность как ощущение и понимание уникальности своего Я как в профессиональном становлении, так и в личностных свойствах. Кроме того, к этому конструкту относится также и прошлый опыт, и социальные установки личности. Этот комплекс влияет на систему диспозиций и ценностных ориентаций личности, что приводит к формированию профессионального поведения в определенном виде деятельности. В зарубежной (прежде всего – в американской) социальной психологии этим понятиям соответствует термин «карьерные ориентации». Считается, что карьерные ориентации возникают в процессе социализации профессионала в начальные годы становления его карьеры; что они устойчивы и стабильны.

Вышеизложенные представления были положены в основу проведенного экспериментального исследования карьерных ориентаций.

Объект исследования – испытуемые с различными видами карьерных ориентаций.

Предмет исследования – особенности видов карьерных ориентаций и их взаимосвязь с проявлениями профессиональной идентичности.

Цель исследования – изучение особенностей различных видов карьерных ориентаций в зависимости от характера проявлений профессиональной идентичности.

Задачи

Психологическая диагностика особенностей карьерных ориентаций и проявлений профессиональной идентичности.

Выделение выборок испытуемых, отличающихся по характеру их карьерных ориентаций и взаимосвязи их с существующим у испытуемых типом профессиональной идентичности.

чающихся по характеру их карьерных ориентаций и взаимосвязи их с существующим у испытуемых типом профессиональной идентичности.

Выявление и описание психологических особенностей испытуемых в выделенных группах с различными видами карьерных ориентаций.

Методики исследования

Опросник «Якоря карьеры» («Career Anchors») Э. Шейна, в переводе и адаптации В.А. Чикер, В.Э. Винокурова (Чикер, 2006);

Методика изучения профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер (2007);

Анкета профессиональной направленности Дж. Голанда (Воробьев, 1993);

Модифицированная авторами публикации методика «Кто я в своей профессии?» (позволяющая получить нестандартизированное тематическое описание и контент-анализ его содержания);

Семантический дифференциал Ч. Осгуда (Белянин, 2009);

Рисуночный тест «Моя карьера».

Выборку составили выпускники вузов города Екатеринбурга, обучавшихся по направлениям и специальностям психологического образования, общей численностью $n=72$, в возрасте 21–23 лет, в том числе 35 мужчин (48 % выборки) и 37 женщин (52 %).

Результаты. Данные, полученные с помощью методики Л.Б. Шнейдер, показывают, что треть принявших участие в исследовании выпускников имеют псевдопозитивную идентичность (ПИ), свидетельствующую о наличии либо стабильного отрицания своей уникальности, либо ее амбициозное подчеркивание. Около четверти выпускников (24 % выборки) выборки имеют диффузную идентичность (ДИ), при которой прочные цели, ценности и убеждения не сформированы. Еще около четверти (26 %) выборки испытуемых обладают достигнутой позитивной идентичностью (ДПИ); а идентичность у 17 % выпускников характеризуется ее кризисом (мораторием идентичности, (МИ)). Характерной особенностью обследованной выборки является отсутствие в ней лиц с преждевременной идентичностью (рис. 1).

Статус испытуемых в динамической периодизации развития психосоциальной идентичности по Э. Эриксону позволяет определить их как профессионалов, находящихся на пятой стадии ее формирования. Во время этой

стадии происходит формирование «ролевой идентичности», профессиональное и личностное самоопределение. Несмотря на то, что эти процессы часто сопровождаются нарушением механизмов идентификации, некоторые студенты-выпускники все-таки обладают достигнутой позитивной идентичностью.

Представляют интерес результаты обследования по методике «Якоря карьеры» Э. Шейна, которая позволяет определить восемь «карьерных якорей»: «профессиональная компетентность», «менеджмент», «автономия», «стабильность», «служение», «вызов», «интеграция стилей жизни», «предпринима-

тельство». Полученные нами результаты показывают наличие у обследованных выпускников всего четырех групп карьерных ориентаций (рис. 2).

Представляет интерес оценка взаимосвязи выделенных типов профессиональной идентичности и карьерных ориентаций (рис. 3).

Таким образом, заметно, что студенты с карьерной ориентацией вида «служение» выделяются и самыми высокими показателями по «достигнутой позитивной идентичности» (ДПИ); у них же диффузная и псевдопозитивная идентичность выражены в меньшей степени, чем у испытуемых с другими видами

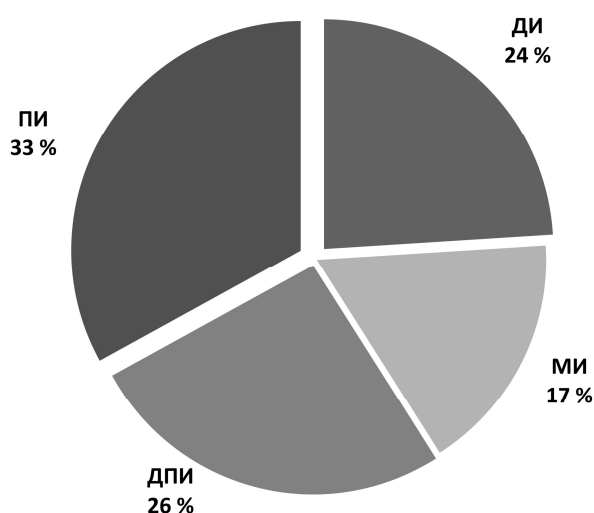


Рис. 1. Распределение типов профессиональной идентичности в обследованной выборке студентов выпускных курсов (в %): ПИ – псевдопозитивная идентичность; ДПИ – достигнутая позитивная идентичность; ДИ – диффузная идентичность; МИ – мораторий идентичности

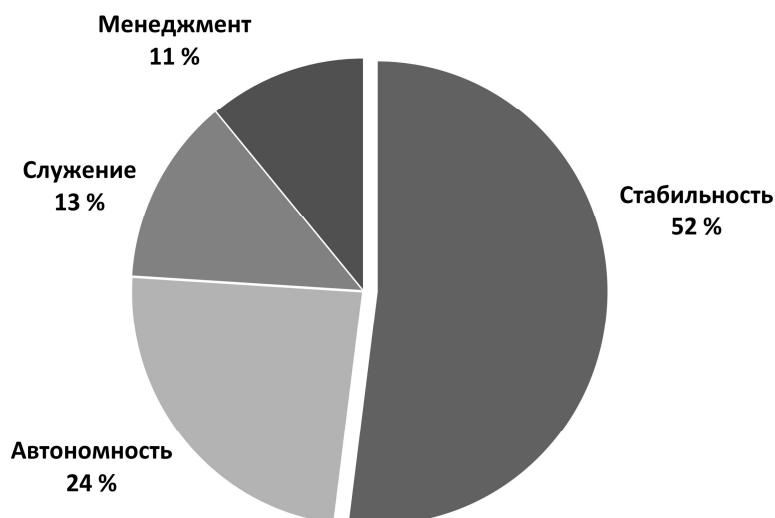


Рис. 2. Распределение типов карьерных ориентаций (в %)

Общая психология, психология личности, история психологии

карьерных ориентаций. У студентов с другими видами карьерных ориентаций («менеджмент», «стабильность» и «автономность») практически одинаково выражена «псевдопозитивная идентичность», что позволяет отнести их к одной общей группе. Студенты с остальными четырьмя группами карьерных ориентаций имеют сходное распределение баллов по разным типам профессиональной идентичности. При этом мораторий идентичности наблюдается у минимального числа выборки испытуемых, причем все они обладают всеми видами карьерных ориентаций.

Более подробное рассмотрение типов карьерных ориентаций как феномена профессионального поведения требует определения

типов профессиональной направленности (по методике Дж. Голланда) и их соотношения с результатами опросника Э. Шейна. В выборке испытуемых наиболее часто встречаются три из шести типов профессиональной направленности личности – артистический (43 % выборки), социальный (26 %) и предприимчивый (24 %). Особенности соотношения типов профессиональной направленности и карьерной ориентации представлены на рис. 4.

Таким образом, у студентов с любым типом карьерной ориентации отмечаются высокие значения по «артистическому» типу профессиональной направленности личности («украшатель»). Полученные данные позволяют предположить, что выпускники склонны

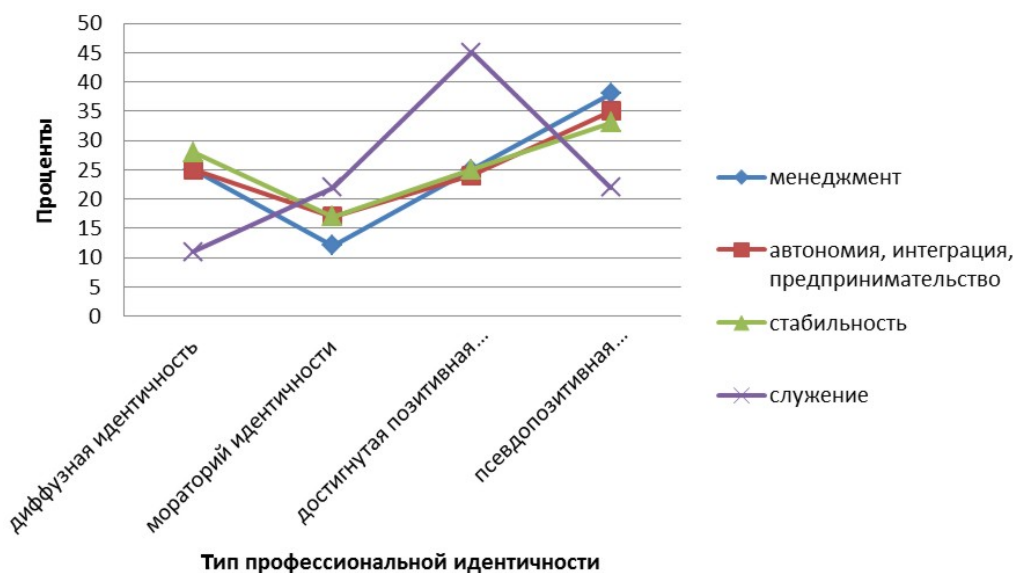


Рис. 3. Сочетанность типа профессиональной идентичности и вида карьеры (в процентах от общего количества испытуемых)

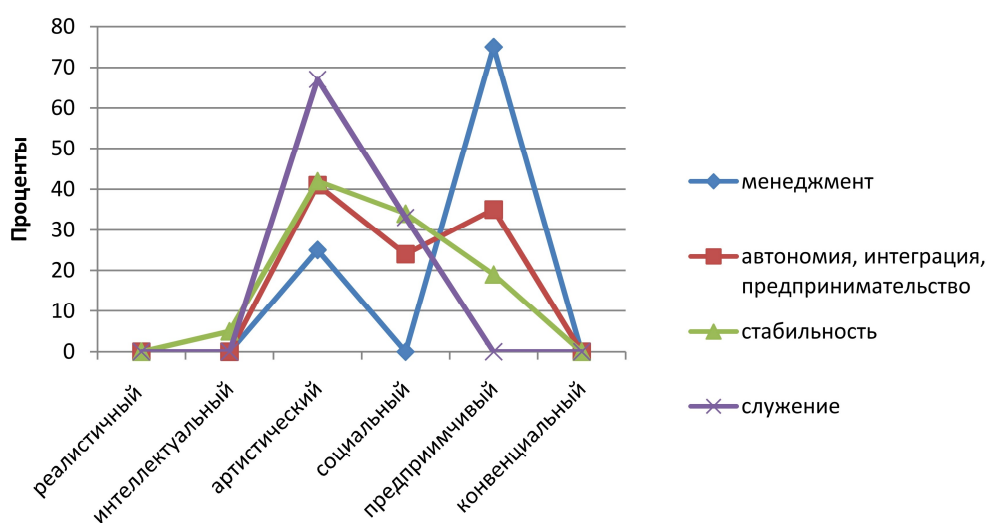


Рис. 4. Сочетанность типов профессиональной направленности и видов карьерных ориентаций

«играть в психолога», выполняя роль мессии, спасателя; особенно такой тип профессиональной направленности проявляется в сочетании с типом карьерной ориентации «служение» (особенно при том условии, если этот тип является единственным выраженным). Интересно, что студенты с карьерной ориентацией на менеджмент показали самые высокие показатели ($p < 0,05$) по типу профессиональной направленности личности «предприимчивый» (победитель). Как следствие, такие выпускники имеют выраженную направленность на лидерство, признание, власть, они уверены в себе, готовы к риску, имеют хорошие организаторские качества.

Статистическая оценка уровня и характера взаимосвязи результатов исследования типов профессиональной идентичности и типов профессиональной направленности личности показала наличие значимой связи между артистическим и социальным типом направленности личности, с одной стороны, и псевдопозитивной идентичностью, с другой; а также между предприимчивым типом профессиональной направленности и проявлениями диффузной и достигнутой профессиональной идентичности.

Аналогичным образом были рассмотрены соответствия типов карьерных ориентаций и профессиональных показателей идентичности (данными по методике «Кто Я в своей профессии?») – выделены корреляции «рефлексивного Я» (со всеми типами карьерных ориентаций), «групповых ролей» (связь с карьерной ориентацией по типу «стабильность»), «межличностные роли» (связь с менеджментом).

Кроме того, проводился комплексный анализ взаимосвязанности видов карьерных ориентаций и результатами контент-анализа ответов на вопросы анкеты; а также с результатами рисуночных тестов, данными методики «Семантический дифференциал» Ч. Осгуда.

Полученные данные рассматривались в содержательном плане как имеющие дополнительную информацию при интерпретации всего комплекса психодиагностических данных с целью формирования собирательных психологических портретов основных групп испытуемых, отличающихся по типам своих карьерных ориентаций.

Ниже представлены такие собирательные портреты выделенных четырех групп будущих психологов с разными типами карьерных ориентаций.

1. Выпускники с карьерной ориентацией «стабильность» имеют выраженные потребности в безопасности и стабильности в отношении места работы. Большинство из них относятся к «социальному типу» личности, но при этом им свойственно переключать ответственность за управление своей карьерой на нанимателя (работодателя). У них наблюдается стабильное отрицание своей уникальности, ригидность Я-концепции, они следуют правилам и традициям, однако личностно недостаточно ответственны. Для них важен статус и выполняемая в группе роль, однако оказываются не очень важными межличностные дружеские роли. Ориентация на стабильность не препятствует их стремлению добиться более высокого профессионального статуса, основанного на признании их профессионализма, карьерного тренда в профессии и организации (учреждении). При этом они стремятся к поиску защиты и покровительства, а их взгляды на профессиональный путь часто стереотипны. Свою карьеру они отчетливо не представляют, видят ее как смену статистических фаз и стадий.

2. Выпускники с карьерной ориентацией «автономность» характеризуются преобладанием «личностной» идентичности, ориентированы на независимость, например, они готовы отказаться от карьеры и продвижения ради возможности создания чего-то нового. При этом они ценят жизнь в целом, готовы к риску, преодолению, однако не терпят критики в свой адрес. Проявляют они себя как способные самосредоточиться, обладают эмоциональной устойчивостью, их поступки взвешены. Отчетливо отмечается стремление к сбалансированности различных сторон жизни, при этом для них неважны выполнение межличностных ролей и групповая принадлежность.

Такие выпускники считают, что их профессия дает им возможность сделать вертикальную карьеру с целью достижения материального достатка, что обосновывает их представления о себе в будущем как о высококвалифицированных специалистах. В реализации своих целей они проявляют активность и динамичность, для них важны комфортные условия. Однако при этом они могут быть недостаточно уверенными в себе, колебаться в принятии решений, сомневаться в своих способностях.

3. Выпускники с карьерной ориентацией «служение» обладают сформированной сово-

купностью личностно значимых для них целей, ценностей и убеждений, которые обеспечивают им чувство целенаправленности и осмысленности жизни. Они сориентированы на других, на работу с людьми, на помощь людям и служение человечеству. Эти ценности важны и стабильны даже в случае изменения места работы. В то же время специалисты с такой карьерной ориентацией декларируют свое нежелание работать в организации, цели которой враждебны их личным целям. У них отмечается эмоционально сложный взгляд на жизнь, гибкость и оригинальность мышления, наблюдаемые на фоне стремления следовать правилам и традициям. Статусность и иерархия в организации, в группе и выполняемая роль имеют для них высокую цену в той же степени, что самооценочность. Групповые роли для них имеют большую субъективную важность, чем межличностные роли. В то же время для них неважна принадлежность и членство в какой-либо группе, а выполнение профессиональных ролей для них предпочтительнее, чем семейные роли. При этом они считают, что построение карьеры должно осуществляться целенаправленно, путем саморазвития с сохранением собственной идентичности. Выбранная профессия психолога им интересна, в том числе и потому, что дает возможность карьерного роста и развития. Идеалом является достижение высокого профессионального уровня и собственной значимости в ней.

Обладатели такого вида карьерной ориентации «служение» общительны и уважают других, считают наилучшим результатом своего профессионального пути становление себя как транспрофессионала – специалиста, работающего на стыке профессий, ориентирующегося во многих профессиональных сферах и умеющего осуществлять переход между ними. Однако свою карьеру они видят и строят в профессиональной зоне. Вместе с тем, для них во многом характерно некоторое позерство, артистизм и вера в «спасательство» как панацею.

4. Выпускники с карьерной ориентацией «менеджмент» ориентированы на управление другими людьми, на принятие ответственности за конечный результат и на деятельность по интеграции различных функций организации. Карьера для них заключается в достижении определенной должности, позволяющей руководить различными сторонами организации, в

которой они будут работать. Отмечается их четкая направленность на лидерство, признание, руководство, власть, амбициозное подчеркивание своей уникальности. Они предприимчивы, готовы к риску, уверены в себе, имеют хорошие организаторские качества.

В карьере люди с такой ориентацией стремятся добиться высокого социального статуса. Они считают, что для построения карьеры необходимо иметь цель, и мечтают стать настоящим профессионалом своего дела, заинтересованы быть значимыми в своей профессии. В числе оснований такой позиции – наличие у них активности и динамичности, представлений о карьере не как о непрерывном процессе, а как о смене статических фаз и стадий, требующей значительных усилий и времени.

Выпускники на своем профессиональном пути ориентируются на «свободного профессионала» – человека, который является уникальным специалистом. Это люди власти и иерархии, интегрирующие усилия других людей, соединяющие различные функции организации. Они эмоционально уравновешены, любознательны и готовы к решению задач.

Носители всех четырех групп карьерных ориентаций не идентифицируют себя с маргиналами, оценивая их как явное профессиональное отклонение. Все выпускники стремятся стать профессионалами своего дела.

Следует подчеркнуть, что только выпускники карьерной ориентации «служение», в отличие от других групп испытуемых, имеют статус сформированной профессиональной идентичности. Испытуемые с карьерными ориентациями на стабильность, менеджмент и автономность имеют статус псевдоидентичности, которая достаточно характерна для двадцатилетнего возраста. При этом выпускники с карьерной ориентацией «менеджмент» очевидно ориентированы на практические, прикладные ценности, инструментально понимают психологию и намерены использовать полученные технологии. В отличие от этого, представители с другими видами карьерных ориентаций («служение», «стабильность» и «автономность»), имеют скорее эмоциональную связь с психологией, высказывают сложные взгляды на жизнь, а их ведущие предпочтения связаны с самовыражением.

Проведенное исследование свидетельствует о наличии достаточно специфической

взаимосвязи между видами карьерных ориентаций и характеристиками профессиональной идентичности, а его результаты могут быть использованы для изучения вопросов профессионального становления будущих психологов и специалистов на начальных этапах становления их карьеры, для профессионального консультирования и тренинговой работы со специалистами в сфере психологии.

Литература

1. Белянин, В.П. *Психолингвистика: учебник* / В.П. Белянин. – 6-е изд. – М.: Флинта, Московский психолого-социальный институт, 2009. – 420 с.
2. Воробьев, А.Н. *Опросник профессиональных предпочтений: Адаптация теста Дж. Хол-*

ланда. «Самонаправленный поиск»: Руководство / А.Н. Воробьев, И.Г. Сенин, В.И. Чирков. – Ярославль, 1993.

3. Ибарра, Э. *Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру* / Э. Ибарра. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 237 с.

4. Чикер, В.А. *Психологическая диагностика организации и персонала* / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2006.

5. Шнейдер, Л.Б. *Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики* / Л.Б. Шнейдер. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

6. Эрикссон, Э. *Идентичность: юность, кризис: пер. с англ.* / Э. Эрикссон; общ. ред. и предисл. А.В. Толстых. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.

Крутько Инна Сергеевна, доктор психологических наук, профессор кафедры организации работы с молодежью, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), busygina@rambler.ru

Чаликова Ольга Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, Уральский федеральный университет (Екатеринбург), o-chalikova@mail.ru

Поступила в редакцию 08 октября 2016 г.

DOI: 10.14529/psy160401

PROFESSIONAL IDENTITY AND TYPES OF CAREER ORIENTATIONS

I.S. Krutko, busygina@rambler.ru

O.S. Chalikova, o-chalikova@mail.ru

Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation

The authors examined the relationship between professional identity and types of career orientations of the graduates of the psychological specialties. It was obtained types of professional identity. We identified key types of graduates' career orientations. It was described parameters of professional identity portraits for each of four types of career orientations.

Keywords: professional identity, career, career orientation, profession.

References

1. Belyanin V.P. *Psikholingvistika* [Psycholinguistics]. 6th ed. Moscow, Flinta Publ., Moscow Psychological and Social Institute Publ., 2009. 420 p.
2. Vorob'ev A.N., Senin I.G., Chirkov V.I. *Oprosnik professional'nykh predpochteniy: Adaptatsiya testa Dzh. Kholland. «Samonapravlennyy poisk»*. [Questionnaire Professional Preferences: Test Adaptation J. Holland. "Self-directed Search for]. Yaroslavl', 1993.
3. Ibarra Herminia. *Obretaya Ya. Neordinarnye strategii, izmenyayushchie kar'eru* [Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career]. St. Petersburg, "The Stockholm School of Economics in St. Petersburg" Publ., 2005. 237 p.

4. Chiker V.A. *Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala* [Psychological Diagnostics of Organization and Personnel]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2006.

5. Schneider L.B. *Lichnostnaya, gendernaya i professional'naya identichnost': teoriya i metody diagnostiki* [Personality, Gender and Professional Identity: the Theory and Methods of Diagnosis]. Moscow, Moscow Psychological and Social Institute Publ., 2007. 128 p.

6. Ericson E., Tolstyh A.V. (Ed.) *Identichnost': yunost', krizis* [Identity: Youth and Crisis], english translation, Moscow, Progress Publ., 1996. 344 p.

Received 8 October 2016

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Крутько, И.С. Профессиональная идентичность и виды карьерных ориентаций / И.С. Крутько, О.С. Чаликова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2016. – Т. 9, № 4. – С. 5–12. DOI: 10.14529/psy160401

FOR CITATION

Krutko I.S., Chalikova O.S. Professional Identity and Types of Career Orientations. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2016, vol. 9, no. 4, pp. 5–12. (in Russ.). DOI: 10.14529/psy160401
