

Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2



English version: [Rikel A.M. Professional self-concept and professional identity in self-consciousness structure. Part 2](#)

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Москва, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Анализируются свойства и функции профессиональной Я-концепции, очерчиваются рамки данного понятия. Описывается структура профессиональной Я-концепции с выделением когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентов. В первой части статьи подробно обсуждаются когнитивные составляющие профессиональной Я-концепции. Во второй части статьи анализируется структура эмоциональных компонентов профессиональной Я-концепции; понятие профессиональной Я-концепции соотносится с близкими понятиями из области исследования самосознания, такими как профессиональная идентичность. Дается авторское определение профессиональной Я-концепции, предлагается комплексный подход к анализу ее роли в становлении профессионального самосознания.

Ключевые слова: профессиональная Я-концепция, профессиональная идентичность, профессиональная самооценка, профессиональная самоэффективность, профессиональная востребованность личности

[Часть 1 статьи >>](#)

Структура профессиональной Я-концепции [продолжение]

Эмоциональная составляющая профессиональной Я-концепции

Самооценка и профессиональная самооценка

Наиболее популярной изучаемой «эмоциональной» переменной в контексте Я-концепции стала *самооценка*, на которую в 1990-е годы многие исследователи сделали акцент вслед за Д.Сьюпером. Исходным было предположение о том, что люди с трудом справляются с профессиональной ролью при соответствующих невысоких оценках себя. Это положение получило подтверждение при исследовании как бизнес-карьеры, так и карьеры в академической среде [Betz, 1994].

Отечественные исследователи также полагают, что самооценка – это системообразующий элемент Я-концепции, так как образ Я, собственно, и возникает на основе осознания оценок другими себя как личности и соотнесения этих оценок с собственными. По мнению И.И.Чесноковой, самооценка постоянно развивается, дифференцируется и корректируется, так как она является одним из базовых

процессов саморегулирования личности. Самооценка интересна и тем, что, по мнению исследователей, она способствует автономной мотивации деятельности и увеличивает ее эффективность. Процесс ее выработки противоречив и неравномерен, так как единая целостная самооценка личности складывается из самооценок отдельных личностных подсистем с разным уровнем адекватности, зрелости, устойчивости и, что особенно важно, разной степени осознанности. Зачастую неосознанные самооценки выливаются в излишние эмоциональные реакции, лишённые внутренней логики и аргументации [Деркач, 2004].

В современной организационной психологии точно установлен факт предрасположенности самооценки личности в пользу своего Я, то есть работники обычно уверены, что их вклад в общее дело, эффективность деятельности, их позитивные личностные качества находятся выше среднего уровня. Так, 86% австралийских менеджеров оценивали свой профессионализм выше, и лишь 1% – ниже среднего. При этом очевидно, что заниженная самооценка (даже адекватная) закладывает основу для депрессогенных механизмов. Выявлено, что преобладающие в нашей позитивной самооценке ценности и качества будут являться для нас основным критерием при оценке других людей: так, если работник больше всего ценит в себе исполнительность, этот параметр займет ведущее место при оценке профессионализма других. Кстати, любопытно, что иногда для сохранения достаточно высокой самооценки люди естественным образом прибегают к разным защитным механизмам, например создают себе искусственные препятствия, которые бы оправдали ее неуспех в сложных видах деятельности [Деркач, 2004].

Для нас, исходя из целей нашей статьи, наиболее важна так называемая *профессиональная самооценка*. А.А.Реан рассматривает профессиональную самооценку как важнейшую компоненту в структуре профессиональной Я-концепции. В ней он выделяет операционально-деятельностный и личностный аспекты. Первый выражается в оценке своего профессионального уровня и уровня компетентности, второй – в оценке своих личностных качеств в связи с идеалом образа «Я-профессионального». Также в профессиональной самооценке мы можем выделить самооценку результата и потенциала (то есть оценку достигнутого и веру в возможности). Любопытно, что низкая самооценка результата не всегда говорит о присутствии комплексов неполноценности: в сочетании с высокой самооценкой возможностей она является фактором профессионального саморазвития личности [Реан, 2002].

Реан отмечает, что в различных теоретических и прикладных исследованиях важно изучить не просто недифференцированную самооценку, а конкретные ее составляющие (в том числе самооценку результата и возможностей), что помогает реально объяснить механизмы профессиональной успешности. Существенным недостатком многих исследований профессиональной самооценки является именно непринятие во внимание этого важного фактора.

Касательно связи общей и профессиональной самооценки уместно привести результаты, полученные А.В.Садковой. В рамках масштабного исследования среди государственных служащих ею были выделены четыре крайние группы с различными сочетаниями уровней профессиональной и общеличностной самооценки. Была выявлена взаимосвязь, согласно которой большая часть работающих лиц идентифицирует свои личностные успехи с профессиональными. Также были получены любопытные результаты о наличии качественных психологических различий лиц с высокой и низкой самооценкой в зависимости от уровня социальных достижений (например, психологические особенности рядовых сотрудников с низкой и высокой самооценкой и их руководства с высокой и низкой самооценкой значительно отличаются) [Деркач, 2004].

В рамках этого же исследования были получены следующие интересные данные.

1. У лиц с низкой самооценкой внутренняя неудовлетворенность собой выступает механизмом, который заставляет их работать на износ для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности. В свою очередь личности с высокой самооценкой более склонны вытеснять имеющиеся недостатки в силу своей самодостаточности.
2. У групп высоких профессионалов (выше среднего) с явно заниженной и явно завышенной самооценками отличается мотивация профессиональной деятельности: для лиц с низкой самооценкой более значимы внутренние смыслы профессиональной деятельности, а для лиц с высокой – внешние

факторы.

3. Некоторые исследователи описывали факты, когда низкий уровень самооценки сочетается с высоким уровнем оценки окружающими, что часто встречается у профессионалов высокого уровня. Для лиц с низкой самооценкой такая неудовлетворенность заставляет их работать на износ для достижения новых вершин профессионализма, лица же с высокой самооценкой добиваются успехов за счет напористости, силы личности, требовательности к окружающим, что делает из них хороших руководителей.

4. С ростом самосознания личность начинает осознавать социальную желательность скромности и нежелательность завышенной самооценки, вследствие чего людям свойственно демонстрировать более низкую самооценку, нежели ту, которой они реально обладают. Более того, в различных ситуациях оценивания личности (например, при отборе на работу) людям с разным типом самооенок, так или иначе, больше нравится видеть рядом с собой среди своих подчиненных людей с заниженной самооценкой – это может принести начальнику дополнительное ощущение психологического комфорта. В связи с этим автор выявила, что результаты самооценивания при прямой постановке вопроса могут не совпадать с результатами, полученными при косвенном снятии информации. Эту особенность также часто не учитывают при исследовании самооценки, что негативно сказывается на качестве получаемых данных.

5. Другим предположением А.В.Садковой была гипотеза о влиянии статуса личности на самооценку, так как при всей субъективности этого конструкта самооценка в целом должна обладать какими-то объективными основаниями. Были получены любопытные результаты, которые в сравнении показали тенденцию, что с ростом профессиональной квалификации растет и внутренняя неудовлетворенность достигнутым, неудовлетворенность социальным статусом. Была обнаружена такая же «кривая» роста самооценки в вопросах опыта руководства: как и в предыдущем случае, завышенная самооценка проявляется у лиц, достигших результатов чуть выше среднего, и далее «падает» по мере увеличения опыта руководства. Причиной такого явления может послужить тот факт, что внутренняя неудовлетворенность человеком собой служит более эффективным фактором саморазвития, чем самоудовлетворенность. Естественно, данную тенденцию нельзя абсолютизировать, так как среди группы успешных профессионалов можно наблюдать людей с разным уровнем самооценки.

Любопытно, что эти данные получили подтверждение и в специфических областях, таких как художественное творчество. Яркие профессионалы сравнивали себя со «звездами», а любители были склонны сравнивать себя с окружающими, поэтому обладали значимо более высокой самооценкой.

6. Интересно, что данная зависимость не подтвердилась на всех переменных, так или иначе связанных с достижениями. Так, чем выше был уровень дохода у испытуемых, тем выше была и их самооценка, и, наоборот, чем ниже заработная плата – тем ниже индекс самооценки. Также с ростом статуса социального положения в обществе увеличивается и уровень самооценки. Существование обратной зависимости только для фактора профессионализма можно попытаться объяснить тем, что при сочетании высокого профессионализма с низким социальным статусом и низкими доходами заниженная самооценка является ресурсом для дальнейшего развития. Любопытно, что резкого роста самооценки можно добиться за счет общественного признания, например упоминаний в СМИ.

7. По результатам сравнения профессиональных самооенок и экспертных оценок более объективно самооценка давалась по тем качествам, которые были выражены у личности и значимость которых была высока в данном коллективе. При этом в качестве критериев для высокой самооценки и для оценивания других коллег выбирались наиболее «удобные» для личности качества (научные сотрудники с наличием кандидатских или докторских степеней рассматривали именно научную степень как критерий профессионального успеха, а преподаватели со стажем – умение вести преподавательскую деятельность) [Деркач, 2004]. Такой прием, когда исследователь предлагает уже известные объективные критерии для оценки успешности карьеры, а помимо этого обязательно стремится выявить субъективную значимость каждого из этих критериев, является очень важным для повышения качества получаемых данных.

Схожие данные приводят и классики зарубежной социальной психологии. В частности, Д.Майерс пишет, что распространенное мнение о неадекватности завышенной самооценки компенсируется

данными о более успешной адаптации таких людей вследствие того, что им надо меньше думать о своих переживаниях, что оставляет больше пространства для профессиональной деятельности. Им также легче работать с аудиторией и с незнакомыми людьми. Людям с завышенной самооценкой свойственно наличие чувства ложной уникальности и ложного консенсуса – классические социально-психологические феномены, описанные Д.Майерсом [Майерс, 2010].

В науке выделяются следующие типологии профессиональных самооценок:

- а) по критерию соответствия взглядов о себе реальности: завышенные, заниженные, адекватные;
- б) по критерию реального индекса самооценки: высокая, низкая и среднестатистическая (отличие от предыдущего варианта здесь в том, что высокая, к примеру, самооценка может быть как завышенной, так и адекватной);
- в) по содержанию: объективная и субъективная (самооценка всегда субъективна, но может быть более или менее «реальной»). В этом смысле обнаружена значимая связь между степенью объективности самооценки и ориентацией локуса контроля личности. Выявлено, что лица с внешним локусом контроля более далеки от реальной самооценки, чем люди с внутренним локусом контроля;
- г) по соотношению оптимизма и пессимизма: оптимистические и пессимистические;
- д) по опосредованности: прямые и косвенные самооценки. Первые, выражающиеся в прямом шкалировании мнений респондентов, дают менее точные результаты, чем более косвенные методики, что также важно учитывать в исследованиях разного уровня;
- е) по целостности: самооценка личности и ее отдельных функций и качеств;
- ж) по динамичности: самооценка как результат и как динамический процесс самовосприятия;
- з) по объекту: самооценки ситуативные и самооценки личностного развития;
- и) по ориентации: индивидуальные и социальные [Деркач, 2004].

Исследования самооценок, и профессиональных самооценок в частности, являются очень популярными в психологии. Неслучайно большинство исследователей изучают их как центральные элементы профессиональной Я-концепции. Накопленный методический опыт их изучения позволяет вырабатывать все более и более филигранные методики для получения данных, что, бесспорно, обогащает любое исследование.

Профессиональная востребованность личности

В контексте разговора о классических для профессиональной Я-концепции концептах самооценки и самоэффективности интересно обсудить здесь более комплексный конструкт, который, с нашей точки зрения, обладает свойствами одновременно более узкой специфичной направленности в русле профессионального развития и в то же время отличается более широким охватом представлений человека. Речь идет о предложенном российскими исследовательницами Е.В.Харитоновой и Б.А.Ясько понятии *профессиональной востребованности личности* (которая, как уже было сказано выше, находится на стыке когнитивной и эмоциональной составляющей Я-концепции).

Сам термин «востребованность» наиболее характерен для изучения в социологии (в области востребованности кадрового потенциала), в маркетинге, а также в кросс-культурных исследованиях. В психологии же это нестандартное понятие используется как показатель конкурентоспособности индивида или рыночной оценки значимости профессии без должной детальной феноменологической и концептуальной операционализации термина [Акидинова, 2000].

Е.В.Харитоновна обращает внимание на это понятие в несколько ином ключе: она расшифровывает его с помощью филологического анализа слов «надобность», «необходимость», «полезность», «значимость», а также английских слов *relevant, essential, important* и делает вывод, что быть востребованным – значит быть необходимым, полезным, производительным и пр. [Харитоновна, 2008].

Она отмечает, что, в общем и целом востребованность является многоуровневой и динамической системой субъективного отношения личности к себе как к «Значимому для Других», проявляющейся во внутреннем и внешнем планах. В первом случае речь идет о когнитивном, эмоциональном и мотивационно-поведенческом компоненте. Во втором – о реальном объективном отношении Других к Личности как к Значимому Другому. А поскольку востребованность личности является частью глобального жизненного опыта субъекта, она включена как в личностное, так и в социальное и

профессиональное пространства. И так как труд в жизни человека является и средством познания, и преобразования мира, потребностью, а иногда и целью и смыслом жизни одновременно, то автора, прежде всего, интересует аспект профессиональной востребованности личности [Харитоновна, 2008].

На основе теоретического анализа и последующего эмпирического обоснования были выделены основные компоненты профессиональной востребованности личности, легшие в основу одноименного опросника.

1. Отношение к себе как профессионалу, реализовавшему свой потенциал (степень удовлетворенности профессиональным потенциалом, статусом, компетентностью, уровнем востребованности профессионального опыта).
2. Принадлежность к профессиональному сообществу и обществу в целом (степень выраженности представлений о себе как представителе определенного профессионального сообщества, позитивности отношения к ценностям и людям в данном сообществе, осознания положительного вклада своей деятельности в жизнь общества в целом и, как следствие, позитивное отношение к себе).
3. Переживание профессиональной востребованности (степень переживания своей профессиональной востребованности, оценки положительности результатов своей деятельности, уверенности в возможности применить свои знания и навыки).
4. Отношение к себе как к компетентному профессионалу (степень уверенности в профессиональной компетентности, достаточности профессиональных знаний).
5. Отношение к себе как к авторитетному профессионалу (степень осознания Себя значимым для Других как референтного лица или источника информации, авторитета в профессии).
6. Оценивание профессиональной деятельности и ее результатов (степень положительности оценки результатов своей профессиональной деятельности, ожидания соответствующих оценок от Других).
7. Восприятие отношения других к себе как к значимому профессионалу (степень удовлетворенности личностью отношением Других к себе как к профессионалу и как следствие – позитивное отношение к себе).
8. Самоотношение к себе как к Значимому для Других профессионалу (степень позитивности отношения к себе как к профессионалу).
9. Общий уровень профессиональной востребованности личности (интегральная характеристика) [Харитоновна, 2009].

Как видно из перечня данных шкал, они представляют из себя комплексную характеристику в составе профессиональной Я-концепции личности и тесно пересекаются с самооценкой (эмоциональный компонент) и переживанием самоэффективности личности (когнитивный компонент). Несмотря на то что автору данной статьи конструкт профессиональной востребованности личности (далее – ПВЛ) представляется более широким и охватывающим больший массив данных, чем процедура самооценивания и выявления представлений о своей самоэффективности, проверка данной гипотезы не входила в наши задачи. Поэтому в рамках нашей теоретической схемы анализа мы расположим элементы ПВЛ, самооценки и самоэффективности в одном ряду и ограничимся тем, что просто будем считать их тесно взаимосвязанными.

Принятие такой схемы анализа позволяет нам по-новому взглянуть на проблему соотношения и взаимосвязи выделенных нами конструктов в структуре профессиональной Я-концепции. Сразу отметим, что приведенная ниже схема (см. рис. 1) не претендует на универсальный характер, но полезна с точки зрения объяснения некоторых аспектов причинно-следственных связей в рамках профессиональной Я-концепции.



Рис. 1. Соотношение «оценочных» когнитивных и эмоциональных элементов в структуре профессиональной Я-концепции.

Так, представления о профессионально важных для определенного труда качествах порождают процесс рефлексии на тему их наличия у субъекта деятельности, что, в свою очередь, сказывается на профессиональной самооценке (в зависимости от присутствия или отсутствия этих качеств у индивида). Самооценка может влиять на представления о самоэффективности, что, уже в свою очередь, не может не сказываться в итоге на комплексном представлении о своей востребованности.

Профессиональная идентичность

Термин «профессиональная Я-концепция» очень важно рассмотреть в ее соотношении с близким понятием, связь с которым нельзя назвать однозначно определенной. Речь идет о *профессиональной идентичности* – феномене, с недавних времен привлекающем большое внимание отечественных и зарубежных исследователей. Для нас здесь особенно важно не изложить максимально детальный перечень исследований, характеристик и свойств, выделенных различными авторами, а попытаться на основе существующих теоретических положений выстроить концептуальное поле и связать между собой понятия профессиональной идентичности и профессиональной Я-концепции. Эта задача является не абстрактно-теоретической, за ней, по сути, кроется ответ на вопрос: как связано отношение к себе как к профессионалу и идентификация себя с профессией и статусом профессионала?

Вначале остановимся кратко на характеристиках более общего понятия идентичности. Так, один из научных идеологов этого понятия Э.Эриксон рассматривает идентичность как итог разрешения противоречий между личностью и окружающей социальной средой [Эриксон, 1996]. В рамках дальнейшего развития теории Дж.Мид, Х.Тэджфел, Дж.Тернер наряду с общим понятием идентичности вводят понятие социальной идентичности как результата отождествления человека с конкретной общностью (расой, полом, любой группой и пр.) [Поваренков, 2006]. Механизмом появления идентичности можно назвать идентификацию – «процесс объединения субъектом себя с другим индивидом или группой на основе устоявшихся связей, а также включение в свой внутренний мир и принятие как собственных норм, ценностей, образцов...» [Петровский, 2005, с. 130].

Согласно естественному развитию этой теории в русле психологической науки, она пошла по пути дифференциации различных видов социальной идентичности, в рамках которого и была создана теория профессиональной идентичности. Любопытно, что, по мнению Ю.П.Поваренкова, выделение такого понятия стало возможным благодаря отделению его от близких конструктов профессиональной Я-концепции, профессиональных установок и убеждений [Поваренков, 2006]. Кстати, в отечественной психологической традиции понятие профессиональной идентичности начало

использоваться относительно недавно: несмотря на то что вопросы нахождения своей профессиональной ниши, связанные со смыслообразующими мотивами, детально изучались в советской психологии, чаще использовался конструкт самосознания (С.Л.Рубинштейн, К.А.Абульханова-Славская и др.) [Гавриченко, 2010].

Профессиональная идентичность определяется различными исследователями по-разному: Л.Б.Шнейдер выделяет механизм *осознания* как ее центральный компонент, определяя ее как «психологическую категорию, относящуюся к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу» [Шнейдер, 2004, с. 113]. Ю.П.Поваренков использует близкий критерий *принятия ценностей*, рассматривая профессиональную идентичность как принятие индивидом на социальном и психологическом уровнях профессиональных ценностных позиций, нормативных для данного профессионального пространства. В этом ключе он справедливо обозначает ее как субъективный критерий профессионального развития (то есть в духе Э.Эриксона говорит о разрешении базовых противоречий между социально-профессиональными требованиями к человеку и его желаниями и возможностями) [Поваренков, 2002].

Наиболее общее определение профессиональной идентичности, максимально расширяющее рамки данного термина, приводит другая отечественная исследовательница, Е.П.Ермолаева. Рассматривая этот термин в контексте системы «человек-профессия-общество», она обозначает ее как сущностную психосоциальную структуру, в которой сфокусированы основные отношения профессионала в этой системе, то есть по сути ставит ее в центр всех понятий психологии труда. Эта исследовательская позиция позволяет Е.П.Ермолаевой заявить о профессиональной идентичности как о системной характеристике субъектно-социально-деятельностного *соответствия*, то есть трактовать ее не просто как характеристику принятия профессиональных ценностей, но как гармоничную идентификацию с деятельностью (инструментальная идентичность), социумом (внешняя идентичность) и самим собой (внутренняя идентичность) [Ермолаева, 2008]. Забегая вперед, скажем, что такая максимально широкая трактовка идентичности не согласуется с нашей авторской позицией, однако для обоснования этой точки зрения опишем более детально характеристики и свойства последней.

Источниками формирования профессиональной идентичности можно назвать следующие факторы: (а) объективно существующий образовательно-профессиональный компонент; (б) субъективно выражающуюся систему ожиданий и предпочтений, идеальные образы профессии; (в) признание значимыми Другими тебя как профессионала; (г) профессиональную самопрезентацию; (д) профессиональные нормы (ценности) и атрибуты (лексикон, мифы, стереотипы); (е) эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной информации о своей профессии; (ж) положительное восприятие себя как субъекта профессиональной деятельности; (з) эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу; (и) успешное освоение правил и норм профессиональной деятельности; (к) мера ответственности, которую индивид может на себя взять; (л) уровень личностного развития; (м) мотивационную готовность к самореализации на избранном профессиональном поприще [Шнейдер, 2004]. Несмотря на определенную абстрактность и несистематизированность некоторых из этих пунктов, отметим, что факторы (в), (ж) и (з) практически полностью пересекаются с параметрами профессиональной востребованности личности, о которой было рассказано выше. То есть, по сути, в этом смысле понятия ПВЛ и профессиональной идентичности отчасти пересекаются.

В плане динамики и стадийности развития профессиональной идентичности большинство исследователей сходятся во мнении, что ее достижение суть процесс перехода от внешних источников мотивации профессиональной деятельности к внутренним [Емельянова, 2005]. Е.П.Ермолаева даже предлагает оригинальный тезис о качественных изменениях в развитии идентичности, когда развитие профессионала в системе «человек-профессия-общество» происходит «над» своей профессией, «над» обществом и личными интересами. По ее примеру, такой профессионал-врач будет лечить пациента, не думая в это время о зарабатываемых деньгах, будет искать постоянные источники развития своих профессиональных навыков, сумеет адаптироваться к изменившимся условиям (смена политической формации, страны). Исходя из такой трактовки, профессиональная идентичность надсоциальна или даже метасоциальна [Ермолаева, 2008].

Л.Б.Шнейдер выделяет более конкретные стадии формирования профессиональной идентичности:

- 1) осознание ближних и дальних профессиональных целей. На этой стадии еще нет места профессиональному опыту, профессиональному общению, что делает идентичность невыраженной;
- 2) усвоение знаний, осознание возможностей, приобретения опыта (идентичность выраженная, но пассивная);
- 3) практическая реализация выбранных профессиональных целей, формирование индивидуального стиля, формирование круга профессиональных контактов (идентичность активная);
- 4) свободное выполнение профессиональной деятельности, повышение уровня притязаний, профессиональное совершенствование, ощущение значимости своей деятельности и контактов, формирование желания передачи опыта (идентичность устойчивая) [Шнейдер, 2004].

В процессе своего развития идентичность характеризуется определенными статусами. Критерии того или иного статуса зависят от исследовательской позиции: так, Е.П.Ермолаева выводит их из выраженности связующих сил в системе «человек-профессия-общество» и описывает семь различных вариантов соотношения таких связей, начиная от достигнутой аутентичности (полное тождество субъекта, деятельности и социума) до профессионального маргинализма (несформированного или разрушенного соответствия в этой системе связей).

Отметим, профессиональный маргинализм – достаточно любопытный феномен, описываемый Е.П.Ермолаевой. Она определяет его как явление псевдопрофессионализма, повсеместно возникающее в ситуациях, когда в модную и актуальную профессию приходят люди, не обладающие должной степенью компетентности, но при этом критериев оценки такой деятельности в обществе не существует. К этому термину близок «массовый профессиональный субъект», ориентирующийся не на индивидуальные склонности и способности, а на наиболее выраженную социальную тенденцию. В современных условиях так называемого общества потребления зачастую господствует стремление использовать свою профессию не по прямому назначению, а для достижения максимальной личной выгоды, что, естественно, не способствует возникновению потребности в самоактуализации личности в профессии [Ермолаева, 2008].

Л.Б.Шнейдер менее подробно описывает схожий феномен формирования самоидентичности и как противоположный вариант – ложной идентичности, построенной на основе престижа и элитарности профессии, что оставляет не задействованными внутренние ресурсы профессиональной идентичности, а повышает значимость внешнего аспекта. Шнейдер вслед за Дж.Марсиа различает следующие ее статусы:

- 1) достигнутая идентичность – статус, сформировавшийся на основе совокупности личностно значимых целей, ценностей и убеждений, переживаемых как личностно значимые, то есть обеспечивающие осмысленность жизни. Она проявляется в позитивном самоотношении и положительном оценивании собственных качеств и связи с обществом;
- 2) мораторий – статус кризиса идентичности. Его также характеризует высокий уровень личностной тревожности и более высокий уровень развитости интеллекта и жизненных интересов, в отличие от менее развитых статусов идентичности;
- 3) преждевременная идентичность – статус, характеризующийся отсутствием самостоятельных жизненных выборов и, как следствие, отсутствием осознания идентичности (вариант навязанной идентичности);
- 4) диффузная идентичность – статус, для которого характерно отсутствие прочных целей, ценностей и убеждений, а также попыток их формирования. Человек на этой стадии может перейти к «Мораторию», а позже – к «Зрелой Идентичности», а может навсегда остаться на стадии диффузии. Такую стадию характеризует средняя степень неудовлетворенности собой (сомнения в ценности своей личности), граничащая с безразличием к собственному «Я», ригидность Я-концепции, внутренние конфликты, заниженная самооценка, самообвинение и пр.;
- 5) псевдоидентичность – стабильное отрицание своей уникальности или ее амбициозное подчеркивание в сторону гипертрофированности, сочетающееся с ригидностью Я-концепции, неприятием критики в свой адрес, низкими способностями к рефлексии и пр. [Шнейдер, 2007].

Чтобы плавно перейти к соотношению профессиональной идентичности с другими конструктами профессионального самосознания, охарактеризуем кратко ее функции. Л.Б.Шнейдер описывает их через: (а) идентификацию себя с профессиональной группой, оцениваемой позитивно, и отчуждение относительно других профессиональных сообществ; (б) раскрытие своего функционального потенциала, самоосуществление [Шнейдер, 2004]. В то же время Е.П.Ермолаева, рассматривая в качестве функционального критерия степень изменчивости выраженности профессионализма, по сути, выделяет те же самые стабилизирующую (обеспечение профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции с параметрами константности) и реализующую функции профессиональной идентичности (преобразующий потенциал личности в профессии) [Ермолаева, 2008].

Не углубляясь подробно в детали исследований и концепций, попытаемся на основе описанного «портрета» последней развести идентичность с другими близкими понятиями.

Для большинства исследователей профессиональная идентичность является более широкой и сложной категорией, чем понятия профессионально важных качеств (ПВК), профессиональной пригодности или профессиональной готовности. Так, ПВК не просто являются собой более узкий вариант качеств, важных в конкретной профессии, но не подразумевающих социальные характеристики, направленные вовне, а не вовнутрь профессии [Ермолаева, 2008]. В свою очередь профессиональная пригодность и профессиональная готовность – объективные «внешние» характеристики, относящиеся лишь к инструментальному уровню профессионализма, причем первая представляет собой низшую, а вторая – высшую форму выраженности этого уровня [Шнейдер, 2004].

Более любопытно соотношение понятий профессиональной идентичности и профессионального самоопределения. Последнее как «выбор и реализация способа взаимодействия с окружающим миром и нахождение смысла в данной деятельности» [Пряжников, 1996, с. 92] соотносится с первым в том смысле, что оба процесса подразумевают идентификацию как механизм порождения. По этой логике самоопределение можно признать динамическим аспектом, порождающим профессиональную идентичность. Правда, в других смыслах профессиональное самоопределение шире понятия идентичности, охватывает более широкий диапазон возможностей, однако это не уменьшает важность профессиональной идентичности как некоторого «итога» самоопределения: ведь оно подразумевает *поиск*, а идентичность – *владение* смыслами работы [Пряжников, 1996].

Профессиональная идентичность и профессиональная Я-концепция

Наиболее же интересно для нас в рамках данной статьи соотношение понятий профессиональной идентичности и профессиональной Я-концепции. Некоторые авторы предпочитают обозначать взаимозависимость связей этих двух переменных, не конкретизируя их характер. Так, О.Я.Емельянова говорит о важной роли обоих конструктов в достижении соответствия между эмоциональным отношением к себе и собственными убеждениями относительно себя же [Емельянова, 2005].

Другие авторы пытаются очертить характер их взаимосвязей более конкретно. По Е.П.Ермолаевой, понятие профессиональной идентичности шире профессиональной Я-концепции, так как последнее не включает в себя аспект социального соответствия, то есть социального «Я» – профессиональная идентичность выходит за пределы личности [Ермолаева, 2008]. Такое понимание автора проистекает из более широкого рассмотрения последней как интегральной характеристики соответствия субъекта, деятельности и среды. В русле этой дефиниции автор предпринимает попытку классификации «сред» по критерию соответствия субъекта и деятельности. Описание таких «сред» (замкнутого корпоративного типа, переменного-ситуативного типа и пр.) отчасти напоминает создание одной из типологий организационных культур. На основе представления об этих средах, а также идентификационных параметров Ермолаева выводит шесть вариантов типов моделей профессиональной идентичности, каждый из которых она подробно описывает.

При всей «стройности» созданной Е.П.Ермолаевой теории возникает представление об определенной неоправданной раздутости конструкта профессиональной идентичности. Ведь при постулировании

его всеобъемлющего характера автор, по сути, не описывает никаких включенных в него параметров и шкал. Если профессиональная Я-концепция есть объединенный набор четко операционализируемых и конкретных характеристик профессионального самосознания, то профессиональная идентичность в концепции Е.П.Ермолаевой предстает всеобъемлющим конструктом, по сути подменяющим другие понятия этого семантического поля, нуждающиеся в детальном изучении не менее, чем комплексная характеристика идентичности.

Для Л.Б.Шнейдер вопрос соотношения профессиональной идентичности и профессиональной Я-концепции решается проще: отправной точкой для анализа первой она называет самосознание, порождающее Я-концепцию личности. Именно в рамках профессиональной Я-концепции формируется образ профессии и конкретные профессиональные цели. Построение образа профессии движет субъекта через процессуальную активность к профессиональному мастерству и достижению профессиональной идентичности, то есть по сути она рассматривается как результат процессов, «происходящих» в профессиональной Я-концепции [Шнейдер, 2004].

Действительно, с нашей точки зрения, ответ на вопрос о соотношении объемов данных понятий не столь важен, как вопрос их операционализации. Профессиональная Я-концепция является составным интегративным конструктом, включающим в себя большой объем переменных и шкал, каждая из которых вносит свой вклад в представление о самосознании личности. Профессиональная идентичность сама по себе является цельной переменной в любой из концепций и не подлежит дальнейшему «дроблению». Именно поэтому с исследовательской позиции профессиональная идентичность и профессиональная Я-концепция не могут быть взаимозаменяемыми, а лишь дополняющими друг друга параметрами.

При этом с точки зрения времени генезиса тех или иных структур профессионального самосознания мы склонны рассматривать оба конструкта как динамические образования, большую часть профессиональной жизни находящиеся в процессе видоизменения под влиянием различных внешних и внутренних переменных. Это позволяет избежать ответа на философский вопрос о порождении одного конструкта другим и утвердить взаимозависимый характер их связи. При этом все же нам ближе позиция Л.Б.Шнейдер, провозглашающая первичность профессиональной Я-концепции в «онтогенезе» профессионального самосознания, но при этом мы не можем не отметить, что изменения в структуре профессиональной идентичности влекут за собой и изменения в структуре профессиональной Я-концепции, а также наоборот (см. рис. 2).

В заключение рассмотрения проблематики профессиональной идентичности скажем, что наиболее актуальными исследовательскими трендами на данный момент являются изучение вопросов профессиональной переидентификации и профессионального маргинализма. В условиях современной России, когда особенности рыночной экономики определяют востребованность той или иной профессии, наблюдается массовая переидентификация специалистов малооплачиваемых специальностей. Результатом такой переидентификации может стать как формирование новой идентичности (что происходит далеко не всегда), так и профессиональная маргинализация или уход в сторону «массового профессионального субъекта», то есть, по сути, варианты утраты профессиональной идентичности.



Рис. 2. Соотношение профессиональной идентичности и профессиональной Я-концепции.

С исследовательской позиции особый интерес вызывают методологические особенности изучения профессиональной идентичности. Так, большинство исследователей (Е.П.Ермолаева, Л.Б.Шнейдер и др.) сходятся во мнении, что ее изучение должно осуществляться в рамках «качественной» методологии, то есть прямого интервью, проективных методик и пр. «Качественный» подход позволяет выявить не только уровень сформированности идентичности, но и провести анализ причин возникновения того или иного статуса с помощью биографических самоописательных ретроспективных методов; проследить профессиональную специфику идентификации с той или иной профессией; описать отношение испытуемого к своему делу сквозь призму профессиональной идентичности.

Наиболее критичную позицию по отношению к количественным методам исследования занимает Е.П.Ермолаева. С ее точки зрения, классические естественнонаучные методы психологии неприменимы к изучению идентичности: эксперимент невозможен; наблюдение ограничено тем, что лишь отдельные случаи могут быть прослежены полностью; тестирование малоэффективно вследствие ограниченной доступности всех должностных лиц [Ермолаева, 2008]. Мы склонны согласиться, что отсутствие возможности для проведения прямого тестирования является существенным фактором отказа от этих методик, однако при наличии такой возможности его применение может быть оправдано.

Ведь обвинения в сторону количественных методов при анализе психологических фактов сводятся к тому, что, пользуясь ими, психология прибегает к редукционизму, стремясь сравнивать полученные феномены с уже существующими упрощенными моделями. Однако по данному вопросу в научном сообществе существует и точка зрения, согласно которой сведение внешне сложных и несопоставимых процессов к более простым моделям и принципам является очевидной научной целью [Смит, 2003].

Поэтому в рамках упрощенной схемы анализа феномена профессиональной идентичности, не ставящей своей целью поиск глубинных причин того или иного ее статуса, вполне могут применяться количественные методики, разработанные самой Е.П.Ермолаевой (тест идентичности профессионала), Л.Б.Шнейдер (методика МИПИ) или совокупностью методик, описанных Ю.П.Поваренковым.

При необходимости же детального рассмотрения этого феномена «противостояние» количественных и качественных методов снимается объединением этих ресурсов. В современных западных работах приводятся примеры очень любопытных исследований с применением совокупности различных методик. Особенный интерес и внимание вызывают работы, ставящие своей целью изучение профессиональной идентичности с помощью метода анализа речи в рамках нарративной психологии [Dyer, 2000]. Так, один из современных голландских исследователей Ван де Миерооп предлагает оригинальную схему изучения особенностей идентичности в рамках нарративного анализа, когда из всех речей респондентов первоначально с помощью количественных методик «отбираются» наиболее интересные с точки зрения исследовательских задач, а затем уже они тщательно анализируются с применением качественных методов [Van de Mieroop, 2007].

Изучение проблематики профессиональной идентичности – один из значительных «вкладов» в понимание особенностей профессиональной Я-концепции: ведь идентификация себя в рамках профессионального пространства является важной частью представлений о себе.

О роли изучения профессиональной Я-концепции

Отсутствие единого ответа на три базовых вопроса о том, чем является профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность, что в них «входит» и как их измерять, естественным образом осложняли изучение этой проблематики. Как правило, недостаток такого общего теоретического понимания заставляет исследователей каждый раз по-своему находить ответы на все эти вопросы, обогащая существующую теорию новыми результатами и данными, однако при этом не

привнося в нее концептуального единства.

Наша исследовательская позиция позволяет, как нам кажется, развести исследуемые здесь понятия по одному очень важному основанию. Профессиональная идентичность (в отличие от профессиональной Я-концепции) как психологическое явление не является собирательным термином, подразумевающим определенный набор входящих в него шкал. В то же время в науке в случае разговора о комплексных психологических конструктах существуют две опасные противоположные ярко выраженные тенденции.

1. Преувеличение значимости выделения единого комплексного конструкта чревато если не отказом от изучения входящих в этот конструкт переменных, то, по крайней мере, явным снижением внимания к отдельным его шкалам. Такая ситуация может быть оправдана, если характеристики самого конструкта прописаны ясно и четко, он обладает собственной шкалой и при отказе от изучения внутренних переменных глобальный конструкт ничего не «проигрывает». В этом контексте роль конструкта профессиональной Я-концепции не может быть настолько завышена: ведь на данный момент не создано теории, уравнивающей входящие в нее переменные (скажем, профессиональную самооценку и представления о своих карьерных ориентациях). Также при наличии общих контуров понимания различий между «ясной» и «нечеткой» профессиональной Я-концепцией отсутствует единая шкала ее измерения и соответствующая методология. Каждая из входящих в конструкт профессиональной Я-концепции переменных представляется независимо значимой и актуальной в контексте представлений о своем профессиональном Я;

2. Преуменьшение значимости выделения единого комплексного конструкта, как уже следует из этой формулировки, ставит под вопрос необходимость ее выделения. Формальное объединение в рамках какого-либо исследования тех или иных переменных под одной «крышей» с детальным изучением этих переменных и при отсутствии анализа с позиций именно этого конструкта представляется малозначимым.

Анализ литературы, посвященной изучению профессиональной Я-концепции, приводит нас к неутешительному выводу о его подверженности именно второй негативной тенденции. Действительно, в историческом развитии этой теории она ни разу не получала четкого операционального решения. Начиная с «первооткрывателя» теории Д.Сьюпера и заканчивая современными исследованиями, концептуальное поле изучения профессиональной Я-концепции неизменно расширялось, однако, логическую стройность ее структура так и не приняла.

Отчасти причины такого явления заложены в чрезмерно широком понимании ее границ, обусловленных дефиницией понятия, центральным звеном которого является «совокупность профессиональных представлений о себе». Первоначально в теории Д.Сьюпера, а также во многих, в том числе современных, исследованиях изучались конкретные профессионально-релевантные личностные черты, что уравнивало внутренние шкалы в рамках понятий одного уровня и способствовало выстраиванию стройной теории. Позднее, когда в теорию были привнесены такие важные, значимые и реально относящиеся к профессиональной Я-концепции глобальные переменные, как самоэффективность, карьерные ориентации, профессиональная востребованность и пр., ее составляющие перестали носить однопорядковый характер.

Поэтому, с нашей точки зрения, на данной стадии своего развития профессиональная Я-концепция как феномен выполняет роль широкой методологической «крыши», основной функцией которого является объединение всей совокупности существующих переменных, «отвечающих» за профессионально релевантные представления о себе. Исходя из этого, мы определяем профессиональную Я-концепцию как *финальную точку вектора развития профессионально релевантного самоотношения (эмоциональный компонент) и как аккумулирующего результата для синтеза профессиональных представлений о себе (когнитивный компонент)*.

Несмотря на обозначенную выше абстрактность подобной дефиниции, мы придерживаемся мнения, что все же в этом определении зашифрована определенная позиция на карте понятий психологии профессионального труда, а также зафиксирована объединяющая функция профессиональной Я-концепции для многих компонентов. С помощью такого понимания мы выполняем поставленные перед собой задачи и отделяем профессиональную Я-концепцию от других понятий в сфере

самосознания, выделяем именно профессиональную составляющую в Я-концепции, разграничиваем внутри профессионального поля близкие по смыслу термины и описываем ее составляющие. Отметим еще раз, что в нашей статье мы также не ставили перед собой задачу выделения всех переменных внутри профессиональной Я-концепции, а описывали лишь наиболее эмпирически используемые ее шкалы.

Подобно тому как в современных исследованиях выделяют понятие «ясная профессиональная Я-концепция», обозначим метафорично дальнейшую область для развития этой теории как ее движение в сторону «прояснения». Необходимым и важным для ее дальнейшего развития является унификация и стандартизация внутренних переменных, приведение их к единой системе или к более четкой структуре. Такое «прояснение» могло бы снять часть дискуссий, связанных с операционализацией этого термина, а также еще четче развести профессиональную Я-концепцию и профессиональную идентичность.

Однако важно отметить, что даже в случае отсутствия подобных методологических решений теория профессиональной Я-концепции все же будет продолжать выполнять свою объединяющую для изучения профессионального самосознания функцию.

[\[Часть 1 статьи опубликована в номере 2\(16\) журнала "Психологические исследования.\]](#)

Литература

Акбиева З.С., Терновская О.П., Шнейдер Л.Б. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста. М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2008.

Акидинова И.А. Особенности самоактуализации личности в профессиях различного уровня социального престижа: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.

Бандура А. [Bandura A.]. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000.

Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2009.

Гавриченко О.В. Профессиональная идентичность студентов театрального вуза [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 4(6). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 15.08.2010).

Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2004.

Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 2. Акмеологические основы управленческой деятельности. М.: Изд-во РАГС, 2000.

Джанерьян С.Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции // Вестник Оренбургского государственного университета. 2005. N 4. Приложение «Гуманитарные науки». С. 162–169.

Емельянова О.Я. Формирование ПИ с целью адаптации работника к деятельности по специальности // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2005. N 2. С. 153–156.

Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А. Управление персоналом: учеб. для вузов. М.: Юнити, 2007.

Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: ИП РАН, 2008.

Ефрьюшкина О.В. Я-концепция личности в контексте организационной культуры // Вестник Читинского государственного университета. Серия: Психология. 2009. N 2(53). С. 118–123.

- Жданович А.А.* Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
- Климов Е.А.* Психология профессионала. М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996.
- Майерс Д.* [Myers D.] Социальная психология. СПб.: Питер, 2010.
- Миронова Т.Л.* Самосознание профессионала. Улан-Удэ: Изд-во Бурят. гос. ун-та, 1999.
- Общая психология. Словарь* / под ред. А.В.Петровского. М.: Пер Сэ, 2005.
- Поваренков Ю.П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
- Поваренков Ю.П.* Психологическое содержание профессиональной идентичности // Сибирский психологический журнал. 2006. N 24. С. 53–58.
- Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. СПб.: Питер, 2000.
- Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996.
- Реан А.А.* Психология человека от рождения до смерти. СПб.: Прайм-Еврознак. 2002.
- Смит Н.* [Smith N.] Современные системы психологии. СПб.: Прайм-Еврознак, 2003.
- Харитонова Е.В.* Психология профессиональной востребованности личности на поздних этапах онтогенеза // Вестник Адыгейского государственного университета. 2008. Вып. 7. С. 191–196.
- Харитонова Е.В., Ясько Б.А.* Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. Краснодар: КубГУ, 2009.
- Шнейдер Л.Б.* Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2007.
- Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004.
- Эриксон Э.* [Erikson E.] Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.
- Betz N.* Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective // The Career Development Quarterly. 2004. Vol. 52. P. 340–353.
- Betz N., Schifano R.* Increasing realistic self-efficacy and interests in college women // Journal of Vocational Behavior. 2000. Vol. 56. P. 35–52.
- Betz N.* Self-concept theory in career development and counseling // Career Development Quarterly. 1994. Vol. 43(1). P. 32–41.
- Briley D.A., Wyer R.S.* The effect of group membership salience on the avoidance of negative outcomes: Implications for social and consumer decisions // Journal of Consumer Research. 2002. N 29. P. 400–415.
- Dukerich J.M., Golden B.R., Shortell S.M.* Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians // Administrative Science Quarterly. 2002. N 47. P. 507–533.

- Dyer J., Keller-Cohen D.* The discursive construction of professional self through narratives of personal experience // *Discourse Studies*. 2000. N 2(3). P. 283–304.
- Gottfredson L.S.* Circumscription and compromise: A developmental theory of career aspiration // *Journal of Counseling Psychology*. 1981. N 28. P. 416–427.
- Kim Y., Cha J.* Career orientations of R&D professionals in Korea // *R&D Management*. 2000. Vol. 30(2). P. 121–138.
- Lord R.G., Brown D.J.* Leadership processes and follower self-identity. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2004.
- Madson L., Trafimow D.* Gender comparisons in the private, collective, and allocentric selves // *The Journal of Social Psychology*. 2001. N 141. P. 551–559.
- Nauta A., Vianen A., Heijden B., Dam K., Wilemsen M.* Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction and role breadth self-efficacy // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2009. N 82. P. 233–251.
- Nesdale D., Pinter K.* Self-efficacy and the job-seeking activities in unemployed ethnic youth // *The Journal of Social Psychology*. 2000. Vol 140(5). P. 608–614.
- Nwachukwu F.J.* Self-Concept and Occupational Membership: Their Relationship to Vocational Choice // *Journal of Career Development*. 1992. Vol. 18(4). P. 259–269.
- Saks A.M., Ashforth B.E.* Change in job search behaviors and employment outcomes // *Journal of Vocational Behavior*. 2000. N 56. P. 277–287.
- Schein E.H.* Career anchors: self-assessment. San Francisco: Pfeiffer, 2006.
- Schyns B.* The influence of occupational Self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change // *Journal of Career Development*. 2004. Vol. 30(4). P. 247–261.
- Skitka L.J.* Of different minds: An accessibility identity model of justice reasoning // *Personality and Social Psychology Review*. 2003. N 7. P. 286–297.
- Super D.E.* A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.
- Super D.E.* Self-concepts in vocational development // D.E. Super. Career development: Self-Concept Theory. New York: College Entrance Examination Board, 1963. P. 1–16.
- Super D.E.* Vocational adjustment: Implementing a self-concept // *Occupations*. 1951. N 30. P. 88–92.
- Van De Mieroop D.* The complementarity of two identities and two approaches. Quantitative and qualitative analysis of institutional and professional identity // *Journal of Pragmatics*. 2007. N 39. P. 1120–1142.
- Weng Q., McElroy J.C.* Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. N 76. P. 234–243.

Поступила в редакцию 18 января 2011 г. Дата публикации: 17 июня 2011 г.

[Сведения об авторе](#)

Рикель Александр Маркович. Аспирант (2011), кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11,

стр. 9, 125009 Москва, Россия

E-mail: sasharikel@yandex.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Часть 2

Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг). 0421100116\0034.

Часть 1

Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 2(16). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг). 0421100116/0017.

[Последние цифры – номер госрегистрации статьи в Реестре электронных научных изданий ФГУП НТЦ "Информрегистр". Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

[К началу страницы >>](#)