

Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1



English version: [Rikel A.M. Professional self-concept and professional identity in self-consciousness structure. Part 1](#)

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

Что такое профессиональная Я-концепция?

При введении в психологическую науку того или иного нового конструкта, как правило, спустя некоторое время появляется потребность в его конкретизации или адаптации к конкретной области науки. Это является естественным процессом и служит цели повышения эффективности проводимых исследований.

Так, в 1949 г. во время конференции в штате Колорадо (США) Дональд Сьюпер впервые обозначил профессиональную Я-концепцию как один из видов Я-концепции, определив ее как «результат компромисса между унаследованными генетически качествами и способностями, возможностями играть разные социальные роли и оценкой того, в какой степени это сочетается с ожиданиями руководства и коллег» (пер. мой. – А.Р.) [Super, 1951, p. 90].

Несколькими годами позже Д.Сьюпер в попытке операционализировать данный термин определил профессиональную Я-концепцию как «набор характеристик самовосприятия, осознаваемых индивидом как профессионально релевантные» (пер. мой. – А.Р.) [Super, 1963, p. 20]. В этой работе помимо традиционных личностных качеств он отдельно выделил такие черты, как самооценку, ясность мышления, уверенность, стабильность и чувство реальности.

Наконец, в одном из своих последних трудов Д.Сьюпер обозначил сходство профессиональной Я-концепции с личностными конструктами (по Келли) для разъяснения тезиса о возможной направленности индивида на себя и на ситуацию. Также он отдельно выделил новые для его теории значимые компоненты профессиональной Я-концепции: самооценку и самоэффективность [Super,

1990].

Обратим внимание, что все определения Д.Сьюпера были лишены конкретики и операциональной составляющей, что оставляло свободу для интерпретации данного термина его последователями. Сам автор даже не пытался ее сузить, ссылаясь на труды Г.Олпорта, в которых последний говорит о более чем 4000 личностных характеристиках человека. Если эти черты рассматривать в контексте конкретных социальных, экономических и политических причин, то количество личностных характеристик может увеличиваться до бесконечности [Betz, 1994].

Проводя естественную параллель между трактовками понятия общей и профессиональной Я-концепции, А.А.Реан описывает последнюю в качестве совокупности представлений о себе как о профессионале [Реан, 2002].

Однако более научным и отражающим комплексную сущность профессиональной Я-концепции можно назвать определение, данное современной российской исследовательницей С.Т.Джанерьян. Итак, она может быть также определена как «система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития / самореализации в профессии» [Джанерьян, 2005, с. 162].

Научный анализ проведенных исследований в области профессиональной Я-концепции позволяет нам согласиться с мыслью С.Т.Джанерьян, что большинству из них свойствен несистемный подход, затрагивающий лишь ее отдельные черты и уделяющий, в частности, наибольшее внимание профессиональной самооценке.

С нашей точки зрения, здесь имеет место определенный научный парадокс: с одной стороны, крен в сторону изучения отдельных компонентов профессиональной Я-концепции снижает смысл введения этой комплексной переменной, с другой – разговор о ней без описания ее отдельных шкал и составляющих также бессмыслен. Тем не менее при детальном рассмотрении этот парадокс снимается пониманием того, что четкая операционализация и детальное изучение составляющих профессиональной Я-концепции невозможны без внятного системного методологического анализа.

Поэтому С.Т.Джанерьян предпринимает попытку ее описания как *системы* с выделением системообразующего фактора, целевого назначения, состава, структуры, функций и интегральных характеристик. Анализ теоретических источников позволяет автору прийти к выводу о том, что центральным звеном в профессиональной Я-концепции является именно *смысловое отношение к профессии*; нахождение глубинных смыслов своей деятельности принимает ведущую роль и в связи отдельных элементов, и в сочетании личностных и профессиональных компонентов профессиональной Я-концепции. Функционально-целевое ее назначение заключается в *познании и осознании человеком самого себя*, своего места в регуляции и интеграции собственного поведения и деятельности (для профессиональной Я-концепции, соответственно, в профессиональной деятельности). Отсюда вытекают и конкретные *функции*: регуляция деятельности, обеспечение взаимоотношений с профессиональным сообществом, развитие личности в профессиональной сфере и пр.

Автор отмечает, что в психологической литературе представлено описание множества различных феноменов, так или иначе связанных с профессиональной Я-концепцией: идентификация человека с профессией, биографические кризисы, поведение профессионалов, типов «Я», активности самосознания и самоотношения, саморегуляции и самооенок как профессионального компонента самосознания и др. Однако при этом, так или иначе, каких-то типологий, связанных с профессиональной Я-концепцией, на данный момент не существует. Наконец, она является *динамическим образованием*, что в рамках обыденной научной терминологии означает ее процессуальный характер, то есть изменчивость с течением времени [Джанерьян, 2005].

Об общей Я-концепции

Анализ профессиональной Я-концепции невозможен без краткого охарактеризовывания ее базовой «родительской» категории – *общей Я-концепции*: ведь, являясь ее подвидом, профессиональная Я-концепция «наследует» у общей ее основное смысловое и функциональное назначение. Ч.Х.Кули описывал Я-концепцию как «Я», каким его хотят видеть Другие. По его аллегоричной мысли, наблюдая в зеркале себя, мы наблюдаем свою одежду, прическу и прочее и относимся к ним в соответствии с тем, как бы мы их хотели видеть. Точно так же в Другом мы видим такое же виртуальное зеркало и пытаемся понять его мысли о себе. В рамках такого же видения этой теории современные исследователи И.С.Кон, С.Р.Пантилеев и другие обозначили Я-концепцию как совокупность всех представлений личности о себе, сопряженных с их оценкой. Т.Шибутани обратил внимание на динамический аспект Я-концепции, обозначив ее как систему образов Я, постоянно сменяющих друг друга. К.Роджерс говорил о Я-концепции, широко трактуя ее как систему самовосприятий, включающую восприятия взаимоотношений Я с другими и связанные с этим ценности [Деркач, 2000].

В традиции социально-психологического знания к 60–70-м годам XX века оформился научный интерес к рациональным и эмоциональным компонентам структуры «Я». Их соотношение являлось предметом научной дискуссии и отдельных концептуальных разногласий. Так, Дж.Бине считал тесно взаимосвязанными Я-концепцию и самооценку (когнитивный и аффективный компоненты), в то время как С.Эпштейн жестко разделял их, объясняя это принципиальными различиями между стабильными и согласованными представлениями о себе и динамичным самоотношением.

Наиболее «удобной» для социальной психологии выступила теория Р.Бернса, представившего Я-концепцию как совокупность установок, направленных на самого себя и структурно представляющую из себя (1) образ «Я» (когнитивный компонент), (2) самооценку (аффективную оценку этого представления) и (3) поведенческую реакцию. В свою очередь все эти три компонента могут быть представлены в трех ипостасях: (1) реальное «Я» (установки, связанные с актуальными способностями, ролями и статусами); (2) социальное «Я» (установки, связанные с мнением человека о том, как его видят другие); (3) идеальное «Я» (установки, связанные с представлением человека об идеальном «Я»). Проще говоря, в рамках этой, достаточно широкой, трактовки Я-концепция используется Р.Бернсом как собирательный термин для обозначения всей совокупности представлений человека о себе [Белинская, Тихомандрицкая, 2009].

Отметим, что именно такое широкое понимание «Я-концепции» как финальной точки вектора развития самоотношения (эмоциональный компонент) и как аккумулирующего результата для синтеза всех представлений о себе (когнитивный компонент) является, с нашей точки зрения, самым эффективным для получения исследователем целостной картины установок, направленных на себя и отношение к себе. Такое «широкое» понимание распространяется нами не только на общую, но и на профессиональную Я-концепцию, находящуюся в фокусе внимания в рамках данной статьи.

Какие характеристики описывают профессиональную Я-концепцию?

Виды профессиональной Я-концепции

При анализе *видов* профессиональной Я-концепции можно вслед за ее теоретиками, и в том числе за Д.Сьюпером, выделить реальную и идеальную профессиональные Я-концепции. Первая – это представление личности о себе как о профессионале, а вторая больше соотносится с профессиональными желаниями и надеждами [Реан, 2002].

Более дробную классификацию предлагает В.Н.Козиев, разделяя профессиональную Я-концепцию на 4 категории: (1) актуальное Я, то есть то, каким себя видит профессионал; (2) ретроспективное Я, то есть каким себя оценивает профессионал по сравнению с началом работы; (3) идеальное Я, то есть каким профессионал хочет стать; (4) рефлексивное Я, то есть как, с точки зрения профессионала, его воспринимают другие. Выделение В.Н.Козиевым временного аспекта профессионального самосознания дает возможность для фиксации изменений. Он связывает уровень мастерства

профессионала с развитием той или иной составляющей профессионального самосознания: так, развитие актуального Я связано с высокой степенью достижений в рефлексивном Я, то есть понимании того, как тебя оценивают другие. Схожие классификации приводят и другие исследователи [Деркач, 2004].

В зарубежных работах последних лет использовалась следующая классификация, отвечающая практическим целям различных исследований. Собственно феномен профессиональной Я-концепции изучался на трех уровнях: (а) индивидуальный – подразумевает, что самовосприятие «выводится» исключительно из воспринимаемых отличий и сходств с другими людьми; (б) относительный – основывается на самовосприятии, но уже на базе диадических связей и ролевых взаимоотношений со значимыми Другими; (в) коллективный – основывается на самовосприятии, связанном с членством в социальных группах и с противопоставлением своей и «чужих» групп [Lord, 2004].

В рамках исследований этих трех уровней Я-концепции применительно к профессиональной среде были получены любопытные результаты. Так, в многоэтапном эксперименте Габриэля (Gabriel) и Гарднера (Gardner) было выявлено, что в рамках работы в одной организации между мужчинами и женщинами не существует значимых различий только на уровне индивидуальной Я-концепции: при этом женщины более склонны уделять внимание процессам, связанным с относительной Я-концепцией, а мужчины – с коллективной, то есть для первых самовосприятие строится на основе сравнения себя со *значимыми другими* в рамках межличностного, а для вторых – в рамках межгруппового общения [Madison, 2001].

Неудивительно также и то, что людей с ведущим уровнем индивидуальной Я-концепции отличали более ярко выраженные уникальные установки относительно себя, в то время как субъективные нормы, продиктованные семьей, друзьями, СМИ и пр., были более значимы для людей с выраженной «коллективной» Я-концепцией [Briley, 2002].

Стадии развития профессиональной Я-концепции

Проблема *стадий развития* профессиональной Я-концепции решается исследователями в изначальном ключе теории Д.Сьюпера и по сути, полагаем, лишь фокусирует наше заинтересованное внимание на вопросах самосознания в рамках уже известных многочисленных моделей профессионального становления.

Отечественная исследовательница Л.Б.Шнейдер обобщает выделенные Д.Сьюпером стадии следующим образом: развитие Я-концепции, являясь процессом установления компромисса между представлением о себе и социальной реальностью, может быть описано в пяти стадиях:

(1) Стадия пробуждения (детство и ранняя юность): за счет предметных и социальных требований семьи и окружения развиваются основные профессионально-релевантные способности, интересы и ценности, приобретаются обще-профессиональные представления и понятия. Возникающие здесь профессиональные желания еще детерминированы лишь потребностными состояниями, нестабильны или фиксированы нереалистично.

(2) Стадия исследования (юношество, ранняя взрослость): происходит специализация профессиональных предпочтений и реализация первого профессионального решения. Важно, что восприятие и исследование профессионального мира может начаться со случайного выбора, и лишь затем реальность может приниматься под углом зрения профессиональных перспектив и возможностей.

(3) Стадия установления и консолидации (после завершения профессионального образования) состоит из фаз пробы (сразу после начала трудовой деятельности) и стабильности (фаза кристаллизации профессиональной Я-концепции). Эта стадия характеризуется самым большим импульсом профессионального созидания и развития, но в то же время именно на ней возможны наиболее тяжелые профессиональные кризисы, которые способны зачастую приводить к повторению цикла развития профессиональной Я-концепции, начиная с I стадии.

(4) Стадия сохранения подчинена лейтмотиву стремления к защите своего достигнутого ранее профессионального статуса. Успешность этой стадии (занятие руководящих постов или противодействие инновациям, к которым человек может быть не готов) зависит от ряда личностных характеристик и успешности построения карьеры.

(5) Стадия пенсионерства означает уход из профессиональной жизни и подразумевает анализ достигнутых результатов. Наличие у человека ясной профессиональной Я-концепции, соответствующей реальным возможностям, делает вероятность реализации карьерных планов высокой, а возникновения острых личностных кризисов после выхода на пенсию – низкой [Акбиева, 2008].

Кстати, сам термин «ясная профессиональная Я-концепция» является широко используемым в современных зарубежных исследованиях и означает наивысшую точку развития, «кристаллизации» (vocational self-concept crystallisation). Этот пик развития определяется как максимальная степень четкости и ясности самовосприятия по отношению к профессионально релевантным установкам, ценностям, интересам, потребностям и способностям [Weng, 2010].

Любопытно, что научная обоснованность и полезность выдвижения такого конструкта, как профессиональная Я-концепция, подтверждается наличием множественных *кросс-культурных исследований* на эту тему [Weng, 2010; Nwachukwu, 1992 et al.]. Данный теоретический концепт используется в работах не только американских, европейских и отечественных авторов, но и применяется в недавних исследованиях китайских и нигерийских психологов.

Свойства профессиональной Я-концепции

Уровень развития теории позволяет на данный момент обобщить важнейшие постулаты, касающиеся этого психологического конструкта и делающие его столь значимым в эмпирических исследованиях, сформулировав следующие *свойства* профессиональной Я-концепции.

1. Профессиональное развитие есть непрерывный процесс реализации и «кристаллизации» профессиональной Я-концепции.
2. Развитие профессиональной Я-концепции есть не всегда осознанный процесс, однако задачей самого человека, а также помогающих ему специалистов (включая психологов) является достижение максимальной степени осознанности и ясности профессиональной Я-концепции, а также по возможности – управляемости и контролируемости.
3. Воздействие социального окружения и текущей профессиональной ситуации проявляется в постоянной корректировке аспектов профессиональной Я-концепции.
5. Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих интересов, способностей, личностных качеств в профессиональных ситуациях, то есть от степени согласованности внешней социальной ситуации и профессиональной Я-концепции [Акбиева, 2008].

В этом последнем, принципиальном для нас постулате «скрывается» важная формула субъективной успешности профессионального и карьерного развития: именно профессиональная Я-концепция, с нашей точки зрения, как совокупность представлений о своем профессиональном развитии, «отвечает» за отсутствие внутренних конфликтов, гармонию и благополучие и в конечном счете за ощущение своей успешности в профессии и карьере. Поэтому с практической точки зрения является чрезвычайно важным «мозаичное» соответствие между базовыми характеристиками и шкалами Я-концепции и реальной окружающей профессиональной и организационной действительностью.

Структура профессиональной Я-концепции

Однако все же наибольший интерес для любого исследователя представляет непосредственно *структура* профессиональной Я-концепции, то, какие переменные и факторы мы можем в нее включить. Ведь именно операционализация этого конструкта, напомним, вызывала наиболее ожесточенные научные споры.

Оговорим сразу же, что мы не претендуем на всесторонний охват всех элементов, так или иначе имеющих отношение к профессиональному самосознанию. Для нас является очевидным тот факт, что представление о своих интеллектуальных или волевых качествах играет важную роль в выстраивании отношения к своему профессиональному «Я», однако систематизация подобных факторов и переменных приведет нас к выходу за рамки анализа профессиональной Я-концепции. Поэтому в данной статье мы заострим свое внимание на наиболее популярных и значимых составляющих этого конструкта. Схематично же, следуя делению Я-концепции на когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, мы условно определили ее структуру следующим образом (см. рис. 1).



Рис. 1. Структура профессиональной Я-концепции.

В данной статье нами рассмотрены кратко основные теоретические положения и эмпирически выявленные факты, связанные с каждым из интересующих нас компонентов профессиональной Я-концепции. В контексте *когнитивной* части ее структуры речь идет о представлениях о своих профессионально-релевантных качествах, представлениях о карьерных ориентациях, профессиональной самооценке, представлениях о карьере и труде, представлениях о профессиональной востребованности (когнитивный компонент). В ее *эмоциональной* составляющей мы выделили самооценку и профессиональную самооценку, а также ощущение профессиональной востребованности (эмоциональный компонент).

Когнитивная составляющая профессиональной Я-концепции

Представления о профессионально-важных качествах

В рамках рассмотрения *когнитивного* компонента профессиональной Я-концепции в акмеологии наиболее полный анализ ее структуры можно представить на примере исследования, проведенного С.Ф.Мурашко (по схеме, предложенной Т.Л.Мироновой) и направленного на изучение структуры самосознания у государственных служащих. Автором были проанализированы *представления о* существенных для успеха *профессионально-важных качествах*, мотивации профессиональной деятельности, проведен сравнительный анализ этих представлений у сотрудников с разным стажем работы. Данное исследование не ставило целью изучать конкретную структуру профессиональной Я-концепции конкретного сотрудника, но выделило многие компоненты, важные для понимания этого конструкта.

Авторами изучались следующие переменные: (1) волевые качества (решительность, настойчивость, целеустремленность, самообладание и пр.); (2) интеллектуальные характеристики (категории профессионального мышления, профессиональной интуиции); (3) категории интеллектуальной деятельности (ориентировки в ситуации, планирования, гибкости, быстроты мышления, находчивости и чувства юмора); (4) характеристики опыта и подготовленности; (5) характеристики потребностей в профессиональном самосовершенствовании и самообразовании; (6) индивидуальные характеристики (состояние здоровья, динамика психических процессов, внешний облик, половая принадлежность и пр.); (7) характеристики самооценки [Миронова, 1999].

С нашей точки зрения, нельзя не признать определенную оригинальность подобной схемы анализа. С одной стороны, совершенно очевидно, что она ставит своей целью охватить максимальное число возможных профессионально релевантных качеств и, учитывая богатый методический арсенал, с такой целью справляется. Однако, с другой стороны, при таком подходе профессиональную Я-концепцию скорее стоит рассматривать не как совокупность представлений и установок о себе как о профессионале, а как совокупность представлений и установок относительно профессионально-важных качеств, что существенно меняет смысл термина. Более того, даже при таком терминологическом подходе от внимания исследователей ускользнули многие современные, выделенные относительно недавно, психологические переменные, играющие важнейшую роль в структуре профессиональной Я-концепции.

Здесь важно отметить, что эта исследовательская установка на изучение наиболее общих личностных черт и параметров в целом характерна для многих работ. По большому счету изучение представлений о своих волевых качествах, характеристиках общей самооценки и самокритичности имеет отношение, скорее, к конструкту общей, а не профессиональной Я-концепции. Мы наблюдаем тут едва уловимую, но важную для нас методологическую разницу: существует четкое различие между общей Я-концепцией в ее взаимосвязи с профессиональной деятельностью и более узкой и специфичной профессиональной Я-концепции, отражающей те представления, которые имеют отношение именно к профессиональному труду и ни к чему более. В общем и целом большинство исследований, проводимых до последнего времени, были выполнены в рамках первого подхода, что не уменьшает их значимости, но тем не менее вносит определенное терминологическое недопонимание ситуации и оставляет пустые места на «карте» исследований профессиональной Я-концепции.

Именно в рамках первого подхода проводятся исследования, связывающие различные организационные и внутриличностные переменные. Так, О.В.Ефрюшкина рассматривает вопрос о влиянии сформированной системы установок восприятия организационной среды (организационной культуры) на составляющие Я-концепции, а именно на инициативность, степень позитивности оценки своего предприятия и пр. [Ефрюшкина, 2009]. В других недавних исследованиях анализировалось влияние параметров Я-концепции на представления об организационной справедливости [Skitka, 2003], связь выраженности того или иного уровня Я-концепции и отношений между сотрудниками в организации [Dukerich, 2002] и пр.

Поэтому в контексте нашей аналитической схемы мы проводили краткий анализ как общепсихологических конструктов, имеющих отношение к профессиональной сфере, так и более узко специфичных теорий и понятий из психологии профессионального самосознания.

Самозффективность и профессиональная самозффективность

Относительно недавно в психологии получили распространение работы, посвященные изучению *самоэффективности* и ее места в структуре профессиональной Я-концепции.

Сам термин «самоэффективность» был предложен А.Бандурой и обозначает убежденность людей в своей эффективности, которая, в свою очередь, влияет на уровень их мотивации, отражающийся в величине и продолжительности усилий по выполнению задачи. Высокий уровень самоэффективности предполагает отсутствие стратегии избегания в случае возникающих сложностей. Источники пополнения информации о своей самоэффективности, по А.Бандуре, могут быть следующими: (а) успешное выполнение деятельности; (б) научение через наблюдение; (в) низкий уровень эмоционального возбуждения (тревожности); (г) социальное одобрение. Так как ожидания от своей самоэффективности поведенчески специфичны, то можно выделить множество типов самоэффективности в зависимости от вида деятельности [Бандура, 2000].

Одним из таких видов можно назвать *профессиональную самоэффективность* (полагаем, важнейший элемент профессиональной Я-концепции) – убеждение индивида в том, что он способен демонстрировать такое поведение, которое позволит ему достичь желанного результата в профессии и труде [Nesdale, 2000].

В исследованиях профессиональной самоэффективности было выявлено, что ее высокий уровень, за редкими исключениями, сугубо положительное сказывается на поиске работы, что, в свою очередь, положительно влияет на трудоустройство (в виде количества и качества предложений по работе). Причем любопытно, что количество проведенных соискателем собеседований само по себе не сказывается непосредственно на уровне самоэффективности. Также не получено однозначных результатов о ее связи с проявляемой активностью при поиске работы [Saks, 2000].

Одним из первых исследований, подтвердивших еще в начале 1980-х 20-го века однозначную положительную связь между общими карьерными успехами и высоким уровнем самоэффективности, стало исследование Хаккетт и Бетц [Betz, 2004].

В более поздних исследованиях, касающихся именно профессиональной сферы развития, проверялась связь между уровнем самоэффективности и степенью активности и гибкости в работе, а также актуальности потребности постоянного поиска новых вариантов трудоустройства: эта гипотеза получила абсолютное подтверждение [Nauta, 2009]. В другом исследовании была обнаружена связь между профессиональной самоэффективностью, выраженностью лидерских качеств и готовностью к организационным изменениям [Schyns, 2004].

Анализ всех работ по самоэффективности не входит в задачи данной статьи, однако уже из этого неполного перечня полученных данных можно сделать вывод о важности самоэффективности в структуре профессиональной Я-концепции для повышения успешности профессиональной деятельности и степени удовлетворенности ею.

Именно поэтому с точки зрения практических задач работа с представлениями о самоэффективности сотрудников может стать грамотным инструментом в руках карьерного консультанта, который может применять тренинги и методики групповой работы с целью повышения ее уровня [Betz, 2000].

В контексте разговора о профессиональном самосознании помимо непосредственно установок, направленных на профессиональную сферу, нельзя забывать и об *установках на карьеру* с позиций более широкого взгляда на профессию. Действительно, помимо содержательных профессиональных пристрастий человеку свойственны (зачастую более сильно выраженные) установки на карьерное развитие. Ведь профессиональное развитие является лишь частью процесса построения карьеры, включающего, по мысли большинства исследователей, не только организационную, но и как раз профессиональную компоненту.

Карьерные ориентации

Одним из важнейших элементов в структуре профессиональной Я-концепции выступают *карьерные ориентации*, выражающие направленность личности на нормы и ценности в области карьеры,

характеризующиеся когнитивными, эмоциональными и поведенческими компонентами и формирующиеся в течение профессиональной социализации. Более кратко их можно определить как «направленность на определенное карьерное решение или выбор в области карьеры» [Акбиева, 2008, с. 126]. Более содержательно и широко их определяют как представления о своих способностях, ценностных ориентациях, мотивах, смыслах и потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности [Почебут, 2000]. При этом наиболее комплексным определением карьерной ориентации является понимание ее как смысловой диспозиции, отражающей приоритетное направление профессионального продвижения, имеющей для субъекта устойчивый жизненный смысл, проявляющейся в эффектах личностно-смысловой и установочно-смысловой регуляции, не связанной с мотивом актуальной деятельности [Жданович, 2008].

На теоретическом уровне данный термин может быть соотнесен с различными конструктами. Так, по мысли А.Жданович, наиболее близким понятием можно назвать конструкт смысловой диспозиции, разрабатываемый Д.А.Леонтьевым [Жданович, 2008].

По мнению Л.Б.Шнейдер, «карьерная ориентация» может быть также соотнесена с понятием «ценностная диспозиция», предложенным В.А.Ядовым. Они так же как и карьерные ориентации, являются относительно устойчивыми образованиями, определяющими генеральную жизненную (в том числе профессиональную) линию развития человека [Акбиева, 2008].

Необходимость в выделении подобного конструкта появилась в рамках попыток построения типологии соответствий карьеры личности человека. Параллельно с выделением термина карьерной ориентации данная проблематика описывалась в рамках других теорий психологии труда. Е.А.Климов рассматривает данную проблематику с позиций ведущего объекта, на который ориентирован труд человека. Исходя из этого, все профессии делятся им по типу взаимодействия на виды: (а) человек – природа, (б) человек – техника, (в) человек – знак, (г) человек – художественный образ, (д) человек – человек [Климов, 1996].

Дж.Голланд выделяет шесть типов личности на основе того, на что ориентирован субъект труда в своей деятельности: (1) реалистический (ориентация на манипулирование инструментами и механизмами), (2) исследовательский (ориентация на поиск), (3) артистичный (ориентация на самопрезентацию), (4) социальный (ориентация на взаимодействие с людьми), (5) предпринимательский (ориентация на влияние на людей), (6) конвенциональный (ориентация на манипулирование данными и информацией). По мысли Голланда, один из данных типов должен у человека доминировать, но в целом он способен приспосабливаться, используя стратегии двух или более типов [Еремин, 2007].

При этом наиболее эмпирически оправданным и удобным собирательным конструктом были признаны именно карьерные ориентации: образуясь в процессе социализации на основе и как продукт научения в начале профессионального развития, они отражают наличие осознаваемых приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности. Актуализация карьерных ориентаций происходит в ситуации выбора, оказывая влияние как на предпочтение конкретного места работы, так и профессиональной деятельности в целом [Жданович, 2008].

История термина восходит еще к 1957 г., когда А.Гулднер предложил дихотомию карьерных ориентаций, противопоставив организаторскую и профессионально-техническую ориентации. Люди, ориентированные на первый вариант, по Гулднеру, были склонны к достижению признания их действий коллегами по профессиональной среде, а люди, ориентированные на последний, – на продвижение в организации по служебной лестнице. Более поздние исследования продемонстрировали чрезмерную упрощенность данной модели [Kim, 2000].

На данный момент одной из самых популярных (как в теоретических исследованиях, так и в практической работе карьерного консультанта) концепций карьерных ориентаций можно назвать теорию «Якорей карьеры» американского организационного психолога Э.Шейна. После длительной работы над данным конструктом им в итоге было выделено восемь карьерных «якорей».

1. Профессиональная компетентность (наличие способностей и талантов в определенной области, связанной с непосредственными профессиональными компетенциями, заставляет «носителей» такой

установки желать развития и успехов в профессиональной сфере, при этом статусность и возможность осуществления менеджерских обязанностей волнует таких людей только с точки зрения соответствия их профессиональным способностям и интересам).

2. Менеджмент (данная ориентация подразумевает стремление к интеграции усилий других сотрудников, желание и способность к ответственности, межличностному и групповому общению).

3. Автономия (ключевая потребность этой ориентации – в независимости и самостоятельности принятия решений, свободе от предписаний и ограничений, связанных с организационными нормами).

4. Стабильность (потребность в безопасности и предсказуемости выливается в данной карьерной ориентации в перекалывание ответственности за управление карьерой на нанимателя. При этом что носители этой ориентации могут быть талантливыми и развиваться в рамках постоянного карьерного роста, они откажутся от дальнейшего развития, если оно будет грозить им рисками и временными неудобствами).

5. Служение (ценностно «носитель» такой ориентации концентрируется на «работе с людьми», «служении человечеству», «помощи людям», то есть на работах, связанных, как правило, с охраной окружающей среды, защитой чьих-либо прав и пр.).

6. Вызов (лейтмотивом данной карьерной ориентации являются конкуренция, преодоление препятствий и решение трудных задач, причем процесс борьбы важнее для такого человека, нежели конкретная сфера деятельности).

7. Интеграция стилей жизни (для такого человека ведущей потребностью является балансирование различных сфер жизни: семьи, карьеры, саморазвития и пр., что выливается в примат глобальных жизненных ценностей в противовес конкретным предпочтениям в работе или организации).

8. Предпринимательство (стремление к созданию чего-то нового, преодолению препятствий, готовность к риску, желание работать на себя, а не на других – это основные базовые черты данной карьерной ориентации) [Schein, 2006].

Данная методика определения карьерных ориентаций Э.Шейна была многократно апробирована и валидизирована в рамках различных исследований, проводившихся в различных странах, в том числе в России (первая версия опросника была представлена в 1997 г. В.А.Чикер). Кстати, несколько лет назад она была видоизменена с учетом ее адаптации к российским условиям. Названия «якорей» и шкалы получили уточненные названия, также были добавлены оригинальные параметры ориентации на горизонтальную или вертикальную карьеру [Жданович, 2008]. Этот теоретический «бонус» соотносится с представлениями многих исследователей (Л.Б.Шнейдер, Е.А.Могилевкин) о важной роли ориентации на горизонтальную или вертикальную карьеру в структуре профессиональной Я-концепции личности.

Карьерные ориентации зависят от семейного воспитания, личностных особенностей сотрудника, от типа профессиональной деятельности, в которую вовлекается человек, а также от культурных и социальных различий. В психологических исследованиях популярны работы, посвященные изучению соответствия отдельных ориентаций тем или иным личностным чертам. В структуре профессиональной Я-концепции индивида, естественно, присутствует не одна, а определенная иерархия карьерных ориентаций, которая, как уже отмечалось выше, способна к незначительным видоизменениям под воздействием жизненных обстоятельств при низкой степени изменчивости основного сформировавшегося доминирования тех или иных ориентаций [Жданович, 2008].

Говоря о карьерных ориентациях, нельзя не упомянуть исследования, соотносящиеся с анализом переменных, влияющих на формирование этих самых ориентаций. Л.Готтфредсон обратила внимание на анализ внепсихологических культурных и социальных факторов, изначально закладывающих отношение к тому или иному профессиональному пути. Соответственно, центральным для ее теории стал фактор совместимости «Я» и выбранной профессии с точки зрения окружающей среды по двум параметрам: гендер и престижность. Так, факт наличия «женских» и «мужских» профессий, по

Готтфредсон, – это существующее с незапамятных времен и имеющее тенденцию к исчезновению, но все еще актуальное социальное представление о существовании профессий, непригодных либо для мужчин, либо для женщин. Такие представления усваиваются людьми еще в раннем детстве и значительно влияют на становление профессиональной Я-концепции. Согласно полученным ею данным, в случае необходимости каких-либо компромиссов при выборе работы люди в первую очередь пожертвуют своим интересом к работе, во вторую – общественной престижностью и лишь в последнюю очередь – «гендерным» фактором профессии [Gottfredson, 1981]. Эти любопытные результаты нельзя напрямую отнести к исследованиям карьерных ориентаций, однако, они также вносят свой вклад в картину становления профессиональной Я-концепции личности.

Итак, карьерная ориентация как психологический конструкт по праву занимает одно из ведущих мест в структуре профессиональной Я-концепции: ведь в обеих этих переменных центральная роль принадлежит установкам относительно собственного профессионального развития, при этом карьерная ориентация является более узким термином: ведь профессиональная Я-концепция содержит также эмоциональный и поведенческий компоненты.

Рассмотрение «карьерной» части профессиональной Я-концепции было бы неполным, если бы помимо карьерных ориентаций, мы не пытались выявить особенности обобщенных *установок на карьеру и труд* в целом. На данный момент не выделено какого-либо особого концепта, отвечающего за общую совокупность таких установок, поэтому исследователям приходится прибегать к стандартизированным или авторским методикам (интервью, опросы, анкеты). В них так или иначе входят различные параметры: изучение потребностей в выстраивании карьеры, карьерных целей и стратегий, наличия склонности к управлению своей карьерой, выявление критериев успешной карьеры, динамики карьерных процессов. Отношение к своей карьере тесно взаимосвязано с отношением к своей профессии, что делает понимание структуры профессиональной Я-концепции более четким.

Последним элементом, который мы рассмотрим в рамках анализа когнитивных компонентов профессиональной Я-концепции, является конструкт профессиональной востребованности личности. Однако профессиональная востребованность как комплексная переменная включает в себя не только представления о своей востребованности, но и отношение к этому, поэтому раздел, посвященный профессиональной востребованности личности, будет представлен во второй части статьи, после анализа *эмоциональных компонентов* профессиональной Я-концепции.

[\[Часть 2 статьи опубликована в номере 3\(17\) 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. № 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. № 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. № 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. № 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 Mierop 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: 21 апреля 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 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.

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.

[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 >>](#)