

К ЦЕННОСТНЫМ ОСНОВАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ*

Обращение к теме идентичности в сфере человеческого труда и профессиональной деятельности – актуальная тема и для науки и для практики. Профессионал и организация взаимосвязаны, их успех взаимозависим, а существование по отдельности – невысказано. Организация стремится достичь своих целей, получить прибыль и ресурсы к дальнейшему развитию. В профессиональной карьере последовательность повторяется, разница лишь в том, что процессы ограничены личностью.

Идентичность связывает человека с профессией. Но работающий человек, независимо от профессии так же связан с организацией, идентифицирует себя с нею вообще и/или со своим коллективом в частности. Как же взаимосвязаны идентичность с профессией и идентичность с организацией, как влияют друг на друга?

В отечественной психологии рассматривается, прежде всего, понятие профессиональной идентичности, которая определяется как осознание человеком «своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу» [8]. Исследователи данной психологической категории (Л.Б. Шнейдер, Е.П. Ермолаева и пр.) отмечают, что профессиональная идентичность находится на стыке социальной идентичности (как принадлежность к группе) и личностной идентичности (профессиональное самоопределение, принятие ценностей, личные качества, способствующие успеху в профессии).

В западной психологии, где собственно и зародилось понятие идентичности, исследованием чувства идентичности, возникающего у человека в связи с его трудовой деятельностью занимается психология труда и организационная психология, рассматривая это чувство как важнейший фактор в управлении человеческими ресурсами организации. В тоже время к данной проблеме нет четкого и единого подхода, а используемые понятия разнятся. Наиболее четко операционализированное понятие идентификации с организацией, оно определяется как «безграничная привязанность сотрудников к организации» при этом «осознание своей принадлежности к данной организации вызывает... определенные чувства, которыми человек руководствуется в своем поведении» [6]. Однако далее автор оговаривается, что у организационной идентичности могут быть разные объекты, как то профессия, организация

* Работа выполнена при поддержке гранта 10-06-83613 а/У

в которой работает человек, конкретная рабочая группа и даже отдельные люди в организации, например руководитель.

Действительно, организационная и профессиональная идентичность взаимосвязаны и могут налагаться друг на друга. Исследователи подчеркивают, что в первую очередь это привязанность к группе (хоть коллективу, хоть к профессиональному сообществу), при этом группа одновременно может быть и коллективом в организации и частью профессионального сообщества (иногда, даже выпускники конкретного вуза, со схожим опытом).

Рассматривая подходы к организационной идентичности Рольф ван Дик приводит в качестве теоретической основы модель идентичности разработанную Таджфелем и Финни на основе модели Эллемерса, Кортекааса и Оуэзерка [6], которая состоит из 4 компонентов:

1. Когнитивный компонент, основанный на том, сам человек воспринимает и устанавливает, свое членство в какой-либо группе;
2. Оценочный компонент, то есть позитивная или негативная оценка, ассоциируемая с членством в группе;
3. Аффективный компонент – эмоциональная привязанность к группе, эмоциональное оценивание своего членства в ней.
4. Мотивационный (поведенческий) компонент, как человек принимает ценности и цели группы на уровне поведения.

Отметим, что возникновение мотивационного компонента в организационной идентичности возможно только на основании того, что человек принимает и разделяет ценности данной организации (которые в идеале совпадают с ценностями коллектива), а так же цели, которые становятся для него значимыми, наполняются личностным смыслом.

Исследуя профессиональную идентичность Л.Б. Шнейдер, так же опирается на теорию социальной идентичности Таджфела и указывает, что именно произвольное принятие ответственности в профессиональной деятельности позволяет отличить истинного профессионала от того, кто лишь формально причастен к этой группе. Е.П. Ермакова изучая феномен противоположный профессиональной идентичности – профессиональный маргинализм, так же выделяет ценностно-мотивационный критерий для определения истинного профессионала [1].

Подобные сходства между прочими компонентами в отношении профессиональной и организационной идентичности так же существуют. Именно на сходстве профидентичности и социальной идентичности делают акцент Н.Л. Иванова и Е.В. Конева В своем исследовании [3]. Таким образом, профессиональная и организационная идентичность явно схожи и, вероятно,

именно поэтому в западной науке идентичность с профессией не выделяют в качестве предмета отдельных масштабных исследований, а рассматривают в качестве одного из объектов на который может быть направлена идентичность. Оба вида идентичности основаны, прежде всего, на чувстве принадлежности к определенной группе, то есть социальной идентичности. Однако на наш взгляд профессиональная идентичность имеет свои особенности, которые отличают ее от организационной идентичности и позволяют рассматривать как самостоятельное явление.

Главная особенность профессиональной идентичности – личностный компонент, без возникновения которого, по мнению Л.Б. Шнейдер, не возможно формирование профессиональной идентичности. Если обрести чувство идентичности к организации возможно просто начав в ней работать, то не возможно почувствовать себя причастным к определенной группе профессионалов не получив должной профессиональной подготовки: «профессия – такое исходное, которое предусматривает специальную целенаправленную, обществом организованную подготовку». Высокое значение приобретает внутренняя работа личности и в связи с этим Л.Б. Шнейдер так же рассматривает понятия профпригодность и профготовность. Но особенно она подчеркивает связь профидентичности с «нравственными профессиональными ориентирами, выражающимися в ощущении субъектности своего труда, ответственности за него и в переживании собственной профессиональной самоэффективности». На взаимосвязь профидентичности и ценностей профессии указывают многие исследователи (Е.П. Ермолаева, Л.Б. Шнейдер, Н.Л. Иванова и пр.). В рамках рассматриваемой нами модели это означает позитивное принятие ценностей профессиональной деятельности, их осознание, интериоризация в систему ценностей личности, руководство ими в практической деятельности, а так же позитивное принятие этой деятельности и ее результатов другими людьми.

И именно в ценностных основах профессиональной и организационной идентичности, на наш взгляд, заключается их принципиальное различие.

Что касается ценностей организации, то невозможно привести какой-либо перечень единый для всех организаций, поскольку культура каждой из них является оригинальной смесью. Ценности, провозглашаемые организацией являются проекцией системы ценностей топ-менеджеров организации и/или ее владельца. Не все организационные ценности, осознаваемые и даже принимаемые сотрудниками, становятся действительно личностными, часто они вызывают внутренний конфликт.

Именно поэтому в последнее время работе с ценностями персонала в организации придается особо большое значение, проводится разъяснение всем сотрудникам системы ценностей организации, а порой и меры по формированию отдельных ее компонентов.

Но профессиональные ценности складываются совсем иначе. Их носителем является профессиональное сообщество, которое проверяет их временем (ведь сама профессия – исторически возникшая форма трудовой деятельности) и прошедшие проверку передает новым, молодым профессионалам. Впервые человек соприкасается с профессиональными ценностями во время профессиональной подготовки. Именно референтная группа педагогов–профессионалов знакомит учащихся с основными этическими нормами, принятыми в данном профессиональном сообществе. Как показали исследования [4,7] в процессе профессиональной подготовки профессиональные ценности формируются на уровне ожиданий. С началом непосредственно трудовой деятельности начинается постепенная интериоризация профессиональных ценностей, они становятся настоящим, лично значимыми. По мере профессионализации именно профессиональные ценности становятся основными регуляторами трудовой деятельности профессионала, при условии того, что он является членом профессионального сообщества и не утратил с ним связи.

Таким образом, формирование профессиональных ценностей становится основой для дальнейшей успешной профессионализации и базой для формирования профессиональной идентичности. Так же, на основании исследований [4,7], можно предположить, что профессиональные, интериоризированные и ставшие лично значимыми ценности, определяют и сохраняют вектор избранной профессии. Кроме этого, анализ ценностных основ профессиональной и организационной идентичности указывает на неправомерность подхода к первой с точки зрения разновидности второй. Профессиональная идентичность требует отдельного исследования и изучения; выделение профессиональной идентичности в качестве самостоятельного объекта исследования в отечественной психологии вполне оправдано, что позволяет качественно и содержательно исследовать значение профессии в жизни каждого индивида.

Библиографический список

1. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая)// Психологический журнал. – 2001. – №4 (22) – с. 51-59.
2. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие. М.: ФОРУМ, 2009. – 648 с.

3. Иванова Н. Л., Конева Е.В. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности: моногр. Ярославль, 2003. – 132 с.,

4. Кениг В. А. Становление профессиональной идентичности у работающих студентов.// Автореф. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук. – М.: 2008.

5. Михельсон–Ткач В. Л., Скляр Е. Н. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка// Менеджмент в России и зарубежом. – 2002. -№1. – с. 71-77.

6. Рольф ванн Дик Преданность и идентификация с организацией/Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006. – 142 с.

7. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: тория и методы диагностики. – М: МПСИ, 2007. – 128 с.

*Е.Г. Лопес, Т.А. Карпушина
Екатеринбург, РГППУ*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОХРАНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ МИЛИЦИИ

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется высокой динамичностью и напряженностью. Главное требование, которое она предъявляет к человеку, является необходимость постоянного саморазвития и построения себя как профессионала, что невозможно без развитой способности проектировать траектории профессионального развития и преодолевать трудности этого процесса. Обязательным условием профессионального развития личности является освоение личностью приемов профессионального самосохранения.

Профессиональное самосохранение рассматривается, как способность личности противостоять негативно складывающейся социально-профессиональной ситуации, максимально актуализировать профессионально-психологический потенциал (в условиях дестабилизации профессиональной жизни), противостоять профессионально обусловленным кризисам, стагнациям, деформациям, а также готовность к профессионально-личностному изменению.[3].

По мнению Л.М. Митиной, о профессиональном развитии можно говорить лишь в том случае, когда человек осознает свою ответственность за то, что с ним происходит, и пытается активно способствовать или противодействовать внешним обстоятельствам, планировать и ставить цели своей профессиональной деятельности, изменять ради их достижения самого себя [4].