

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ С ЦЕЛЬЮ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКА К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ*

О. Я. Емельянова

Воронежский государственный университет

В современных социально-экономических условиях важную роль приобретает изучение соответствия и готовности человека к работе по конкретной специальности и на данном рабочем месте, которое обосновывает теория профессиональной идентичности.

Проблема социально-психологической адаптации работника к профессиональной деятельности рассматривается преимущественно с позиции установления взаимодействия человека с социальным окружением, характеризующегося согласованием интересов, требований и ожиданий. Анализ адаптивного поведения предполагает изучение условий совместной деятельности людей, общности их целей и ценностных ориентаций, принятия групповых норм, культуры, традиций, самоопределения в статусно-ролевой структуре группы.

На наш взгляд, не менее важным представляется исследование вопросов готовности работать, принятия своего «Я» в профессии, управления собой в профессиональных ситуациях.

Профессиональная идентичность — феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность, который развивается в ходе профессионального обучения совместно со становлением процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием рефлексии [5, с. 4]. Произвольная профессиональная самоидентификация является, таким образом, решающим фактором успеха или, наоборот, неудач в работе.

Формируя профессиональную идентичность самостоятельно или с помощью групп-

повых тренингов, работник корректирует собственный рабочий стиль, начинает осознавать профессиональные возможности, учится управлять развитием собственной карьеры.

Создание профессиональной идентичности, в числе прочего, предполагает:

- признание собственных заслуг в достижении результатов, умение принимать поощрение, приобретение опыта в признании заслуг другого;

- осознание собственных недостатков в профессиональном становлении, в поступках;

- получение навыков обратной связи;

- установление соответствия работы личностным ожиданиям, рациональное осмысление вакансий;

- умение корректно критиковать и воспринимать критику (агрессивность является выраженным дезадаптивным поведением);

- умение управлять карьерным ростом;

- готовность повышать профессиональную компетентность.

Концепция профидентичности опирается на теорию личности Р. Бернса [1], согласно которой человек пытается интерпретировать события исходя из существующей у него Я-концепции, чтобы обеспечить соответствие чувств и поведения. Таким образом, Я-концепция отражает реальное поведение индивида.

В процессе обучения и личностного роста человека можно наблюдать такое явление, как «консервативность» Я-концепции, обусловленную влиянием стереотипов самовосприятия, тормозящих данные процессы.

Существует два способа борьбы с «консервативностью» Я-концепции:

- первый заключается в создании психологических условий для обретения уверен-

© Емельянова О. Я., 2005.

* Работа выполнена при поддержке РГНФ, проект № 05-06-90602а/Б.

ности в себе, своем профессиональном потенциале, развитии компетентности и чувства собственного достоинства с целью достижения профессиональной идентичности и построения адекватного образа Я;

— второй связан с формированием идеальной картины будущего (в профессиональной и личной сфере), обнаружением и актуализацией своих профессиональных ресурсов. Здесь важно отметить ряд нюансов. Личности с заниженной самооценкой обычно концентрируются на негативном видении собственных профессиональных перспектив, что вызывает сложности при построении идеального образа успешного профессионального будущего. Личности с нарушениями ценностно-мотивационного ядра могут выражать неадекватные пожелания по поводу их будущего в данной профессии, не соответствующего смыслу трудовых условий.

Главная цель достижения чувства профессиональной идентичности заключается в переходе от внешних источников подкрепления и обратной связи в профессиональной деятельности к внутренним источникам, т.е. к самоподкреплению. На начальной стадии формирования профидентичности поддержку личности оказывают близкие люди, друзья и заинтересованные сотрудники организации. Предполагается, что в дальнейшем индивид сделает чувство идентичности частью своего осознания.

Приняв функцию самостоятельного профоценивания, работник развивает в себе качества эффективного регулирования адекватного самовосприятия и позитивного прогнозирования карьеры.

При диагностике и формировании профессиональной идентичности используется теоретико-методологический подход, заключающийся в проведении фундаментальных исследований психологии данной профессии и изучении личностных особенностей специалиста.

Известно, что каждому типовому элементу деятельности соответствуют особые психологические качества. Например, работа, связанная с частыми разъездами, требует подвижности нервной системы, быстрой адаптируемости и физической выносливости; бригадная форма труда — коммуника-

тивности, готовности к сотрудничеству, доброжелательности.

Для выяснения внутренних механизмов успешности профессиональной деятельности исследуются природные предпосылки конкретной профессии. Однако биологический фундамент, на основе которого строится образ профессиональной личности, не имеет строго определенной структуры. Определенному типу темперамента соответствует круг профессий, и только в этом диапазоне достигается успешная гармонизация индивидуальности. Для выявления такого сочетания применяется таксонометрический анализ¹.

Индивидуальные особенности личности являются существенным фактором выбора профессии, закрепления за ней стереотипов, формирования индивидуального стиля деятельности. По Я. Стерляу [3], такая тенденция связана со стремлением человека избегать частых мобилизаций, истощающих организм, требующих от него предельных усилий.

Для низкорепактивных людей (флегматиков, меланхоликов) характерно предпочтение ситуаций, богатых стимулами, требующих от них меньше физиологических затрат, т.е. более комфортных по психологическим и физиологическим критериям.

Для высокорепактивных людей (сангвиников, холериков) оптимальная стратегия связана со снижением возбуждения за счет избегания чрезмерной стимуляции. Например, среди брокеров, чья деятельность связана с высоким риском, численно преобладают холерики и сангвиники. В группе людей, выбравших профессию с высокой эмоциональной нагрузкой (например, адвокаты), наблюдается значительное преобладание низкорепактивного темперамента. В выборке лиц, профессия которых не связана с каким-либо социальным риском (библиотекари), доминируют люди высокорепактивные.

На первом этапе формирования профессиональной идентичности — диагностики — устанавливается взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности, т.к. психофизиологические данные

¹ Таксон — совокупность дискретных образов, связанных определенной общностью свойств и признаков, характеризующих эту совокупность [5].

субъекта должны соответствовать условиям рабочего места. Некоторые профессионально значимые свойства можно развивать в процессе обучения или непосредственно адаптации к работе.

Диагностика состояния профессиональной идентичности наилучшим образом реализуется посредством тестовых заданий и уточняющих личных бесед.

Определяются уровни ведущих мотивов профессиональной деятельности (мотив труда, социальная значимость труда, самоутверждение в труде и профессиональное мастерство), ценностные ориентации работника. Следует отметить, что в зависимости от изменений социально-экономической среды резко изменяется иерархия ценностей. Данный факт иллюстрирует явление вынужденной миграции, когда вынужденные переселенцы ориентированы на поиск работы даже на менее выгодных условиях и более низкой квалификации, чем имели ранее. Затруднения в профессиональной деятельности, профессиональная дезадаптация, в свою очередь, накладывают негативный отпечаток на мироощущение, самооценку человека и условия его бытовой жизни.

Профессиональные интересы и склонности также играют значимую роль для идентичности, благодаря их наличию сокращается время привыкания к рабочему месту и стимулируется рост профессиональной компетентности.

Работники на смене этапов карьерного роста, а также переживающие изменение профессиональной среды (технологии, руководящего состава, рабочего места) нуждаются в активизации процесса адаптации через восстановление профессиональной идентичности.

Определить уровень адаптации личности можно, проанализировав оценки по критериям: состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости, активность поведения, время, затраченное на привыкание к условиям работы. Дезадаптация выражается в нежелании деятельности и проявлении клинко-патологических симптомов. Исследовав слабые профессиональные стороны и причины дезадаптивного поведения, необходимо разработать программу по совершенствованию негативного

самосознания и выработке положительных профессиональных качеств.

В процессе профессиональной подготовки специалист получает знания, у него формируются умения и навыки, вырабатываются способы компенсации недостаточно выраженных, но значимых свойств. Тренинговый режим позволяет развить определенные желаемые свойства. На этапе адаптации к трудовым условиям корректируются мотивы профессиональной деятельности, трудовые установки, уровень притязаний.

Основной целью профессиональной подготовки является прежде всего обучение человека специальным навыкам и умениям.

Навыки разгружают сознательную деятельность от регулирования относительно элементарных актов, позволяя человеку сконцентрировать свое внимание на решении более сложных задач.

Умения предоставляют возможность варьировать способами реализации действий, из которых некоторые могут быть навыками. Основными характеристиками умений являются сознательность, целенаправленность, произвольность и вариативность в соответствии с изменяющимися условиями.

Проводить занятия по формированию профессиональной идентичности, на наш взгляд, целесообразнее в группе, чем индивидуально. Групповой фактор предоставляет человеку дополнительные возможности восстановления реалистичности мироощущения, развития эмпатии, коммуникативных тренировок и приобретения навыков поведенческого анализа и временного прогнозирования. К. Левин [4] установил, что убеждения, приобретенные в группе, выдерживают большее сопротивление влиянию среды и привычкам. Группа равных, совместно решающих задачу, является оптимальной средой зарождения и вынашивания инициативного поведения в познавательной сфере.

На самостоятельное формирование профессиональной идентичности оказывают влияние следующие факторы:

- возрастание мотивации к самопознанию;
- осознание собственных потребностей, возможностей, профессиональных интересов и ценностей;

— создание позитивных образов и перспектив профессионального и личностного будущего;

— постановка целей для поддержания и развития образа Я;

— предоставление индивиду максимальной обратной связи в его личностных проявлениях, профессиональном поведении.

Акцентирование внимания на достижении профессиональной идентичности организационными психологами и консультантами по работе с персоналом способствует более эффективному преодолению естественного сопротивления работников к труду в новых условиях и развитию адаптивного поведения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание: пер. с англ. — М.: Прогресс, 1998.
2. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2003.
3. Стерляу Я. Роль тренинга в психологическом развитии. — М.: Прогресс, 1988.
4. Теории личности в западно-европейской и американской психологии / ред. Д. Я. Райгородский. — Самара: Бахрах, 2000.
5. Шнейдер Л.Б. Тренинг профессиональной идентичности. — М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004.