

Гофман Ольга Олеговна

аспирант кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского государственного университета, начальник департамента управления персоналом ЗАО «Геострой»

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ У СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

### **Аннотация:**

*В статье представлены результаты исследования профессиональной идентичности, профессиональной востребованности, ценностно-смысловых компонентов работников строительных профессий. Данные переменные рассматриваются как субъектно-личностные ресурсы работников, способствующие преодолению кризисного периода в строительной отрасли. Полученные результаты могут быть полезны при формировании в организации обучающей среды, благоприятной для развития системного мышления сотрудников.*

### **Ключевые слова:**

*профессиональная идентичность, профессиональная востребованность, машинист буровой установки, вспомогательный рабочий, организатор строительного производства, инженер-проектировщик.*

Gofman Olga Olegovna

PhD student, Department for Psychological Support of Professional Activities, St. Petersburg State University, Head of HR Management Department, CJSC "Geostroy"

## COMPARATIVE STUDY OF PROFESSIONAL IDENTITY IN VARIOUS PROFESSIONAL GROUPS

### **Summary:**

*The article presents the results of the study dealing with the professional identity, being in professional demand, values of workers of construction occupations. These variables are considered as personal subjective resources of workers, helping to overcome the crisis period in the construction industry. The obtained results can be useful in development of the corporate learning environment, which favours development of system thinking.*

### **Keywords:**

*professional identity, being in professional demand, drill runner, indirect worker, organizer of construction operations, design engineer.*

Кардинальные изменения в политической и социально-экономической сферах, происходящие в России в последние годы, поставили перед руководителями организаций сложные вопросы выживания в жесткой конкурентной среде. Все чаще поднимается вопрос о качестве – качестве продукции, персонала. Однако проблема подъема экономики и развития российских компаний лежит не только в системном понимании качества как соответствия требованиям, предписанным учебниками по менеджменту и стандартами качества. Для поиска способов обеспечения требуемого уровня развития организации необходимо выявление факторов, влияющих на качество персонала. Одним из них является профессиональная идентичность.

С позиций субъектно-ресурсного подхода понимаем профессиональную идентичность как последовательный процесс качественного преобразования субъекта труда в сторону развития интра- и интерсубъектных ресурсов: большей рефлексии, самостоятельности и автономности целостного «я», ценностно-смысловых компонентов, взаимодействия с коллегами, профессиональным сообществом, отождествления субъекта труда с результатами своей деятельности, смещения фокуса ответственности с внешнего на внутренний контур регуляции и др. То есть это одно-временное «трехсекторное» развитие профессиональной идентичности как индивидуального свойства личности, как культуры и разделяемых в профессиональном сообществе смыслов, как результата поведения, выработанных компетенций и их соответствие реальному времени.

Целью настоящего исследования являлось изучение субъективного образа профессиональной идентичности и профессиональной востребованности у сотрудников рабочих профессий (машинист буровой установки, вспомогательный рабочий) и инженерно-технических работников (организатор строительного производства, инженер-проектировщик).

В качестве основных гипотез исследования приняты предположения, что формирование профессиональной идентичности связано со спецификой профессиональной деятельности, а также что профессиональная идентичность является эволюционным процессом, который связан с возрастом и зависит от стажа работы в компании.

Основные задачи исследования следующие:

1. Определить особенности профессиональной востребованности у сотрудников рабочих профессий и инженерно-технических работников.

2. Изучить взаимосвязь профессиональной идентичности с возрастом и стажем работы в компании.

3. Определить общие и специфические ценностно-смысловые компоненты профессиональной деятельности сотрудников рабочих профессий и инженерно-технических работников.

Исследование осуществлялось в одной из компаний Санкт-Петербурга в период организационного кризиса 2015–2016 гг., который стал следствием изменившегося экономического положения в строительной отрасли. Его основные последствия для организации: отсутствие возможностей производить стимулирующие выплаты, введение режимов неполного рабочего времени, сокращение персонала, уменьшение расходов на приобретение средств индивидуальной защиты и т. д. Было проинтервьюировано 159 сотрудников четырех профессий: инженер-проектировщик (40 чел.), оператор строительного производства (39), машинист буровой установки (41), вспомогательный рабочий (39 чел.). Всего 128 мужчин и 31 женщина в возрасте от 19 до 67 лет (средний возраст – 36 лет).

Методы исследования: профессиональная востребованность личности [1], профессиональная идентичность [2]. Для обработки результатов исследования применялись контент-анализ с подсчетом ответов респондентов и статистические методы: описательная статистика, корреляционный, множественный регрессионный анализ.

С помощью множественного сравнения Шеффе выявлены различия между профессиональными группами по шкалам профессиональной востребованности личности.

Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала значимо выше у машиниста буровой установки по сравнению с инженером-проектировщиком ( $p \leq 0,05$ ), организатором строительного производства ( $p \leq 0,05$ ), а также у вспомогательного рабочего значимо выше по сравнению с организатором строительного производства ( $p \leq 0,05$ ). Таким образом, специалисты рабочих профессий больше удовлетворены реализацией своего профессионального потенциала, уровнем востребованности профессионального опыта и знаний, чем инженерно-технические специалисты.

Отношение к себе как к компетентному профессионалу инженера-проектировщика значимо ниже по сравнению с машинистом буровой установки ( $p \leq 0,01$ ), вспомогательным рабочим ( $p \leq 0,01$ ). Работники по профессии «инженер-проектировщик» испытывают сомнения в своих знаниях, умениях, отсутствует уверенность в свободном владении средствами. Данные выводы подтверждают выявленный тип профессиональной идентичности инженера-проектировщика как диффузный, при котором не имеется прочных целей, ценностей и убеждений и попыток их активно сформировать.

Машинисты буровых установок осознают себя авторитетами для других и имеют статистически более высокие значения по сравнению с организаторами строительного производства ( $p \leq 0,05$ ) и инженерами-проектировщиками ( $p \leq 0,01$ ). Также машинисты буровых установок имеют статистически более высокие значения по сравнению с инженерами-проектировщиками ( $p \leq 0,05$ ) и организаторами строительного производства ( $p \leq 0,05$ ), положительно оценивают свою профессиональную деятельность и ее результаты, чувствуют уверенность в том, что своим трудом они вносят вклад в жизнь общества.

Существует статистически значимое различие между машинистом буровой установки и организатором строительного производства ( $p \leq 0,05$ ) по шкале отношения других. Организаторы строительного производства не удовлетворены отношением к ним окружающих в связи с низкой оценкой результатов их труда коллегами и руководством. Такая субъектная репрезентация формирует тип псевдоидентичности (типология Л.Б. Шнейдер) организаторов строительного производства, что проявляется в отрицании своей уникальности, нарушении механизмов идентификации, низкой рефлексии, нарушении временной связности жизни. Данный тип профессиональной идентичности имеют лица с низкой субъектной активностью. У машинистов буровых установок сформировался тип достигнутой позитивной идентичности, что проявляется в признании себя специалистом, полностью реализовавшим свой профессиональный потенциал. Они не сомневаются в своей профессиональной компетентности, ожидают позитивного отношения со стороны коллег, руководства.

Таким образом, можно сделать вывод, что респонденты рабочих специальностей обладают позитивной профессиональной идентичностью и в большей степени осознают профессиональную востребованность, в отличие от инженерно-технических работников. Полученные результаты могут быть связаны с тем, что профессия рабочего является более детализированной и стандартизированной, его деятельность конкретна.

С помощью корреляционного анализа была выявлена положительная взаимосвязь профессиональной идентичности с возрастом ( $p \leq 0,01$ ) и стажем работы в компании ( $p \leq 0,05$ ). Так, чем старше становится работник и чем больше его возможности для самопредъявления в компании, тем его деятельность становится более осмысленной и качественной.

С использованием методики Л.Б. Шнейдер был проведен контент-анализ 76 слов-стимулов, которые имеют непосредственное отношение к профессиональной деятельности и характе-

ризуют ценностно-смысловые компоненты профессиональной идентичности работников различных профессий. В результате опроса был сформирован список из десяти слов-стимулов по каждой профессиональной группе. Слово-стимул «ответственность» заняло центральное место во всех группах со следующей частотой употребления: инженер-проектировщик – 92,5 %, машинист буровой установки – 92,7, вспомогательный рабочий – 79,5, организатор строительного производства – 100,0 %. Общими для групп стали слова-стимулы «активность», «опыт», «внимательность». Другие ценностно-смысловые компоненты отражают специфику деятельности. Так, для рабочего персонала прикладной характер деятельности раскрывается через слова-стимулы «мастерство», «навык», «квалификация», «труд», в отличие от инженерно-технических работников, для которых значимыми оказались слова-стимулы «знания», «самостоятельность».

Также дополняют профессиональную картину мира слова, наименее распространенные среди представителей профессиональных групп: для машинистов буровых установок – «творчество» (19,5 %), вспомогательных рабочих – «разноплановость» (12,8), организаторов строительного производства – «радость» (17,9), инженеров-проектировщиков – «ловкость» (7,5 %).

Стоит отметить, что по методике Л.Б. Шнейдер слова-стимулы разделены на два типа: отражающие понятия «профессионал» и «непрофессионал». Отобранные испытуемыми слова-стимулы относятся к характеристикам «профессионала», за исключением слов «общение», «разноплановость», «обучающийся», «усердие», которые чаще были употреблены вспомогательным персоналом.

Выводы:

1. На профессиональную идентичность оказывают влияние возраст и стаж работы в организации.

2. Работники строительных профессий обладают позитивной профессиональной идентичностью. Машинисты буровых установок имеют самые высокие показатели профессиональной востребованности, что указывает на то, что они не только субъективно высоко оценивают свой труд, выбранную профессию, но и чувствуют поддержку коллег, руководителей, что положительно влияет на результат их труда. Инженерно-технические работники имеют сравнительно более низкие показатели и склонны испытывать неудовлетворенность реализацией себя как профессионалов, не оценивают свою работу и результаты как социально значимые.

3. Ценностно-смысловые компоненты рабочих и инженерно-технических профессий являются, с одной стороны, сходными (доминирующей ценностью выступает ответственность), с другой – различными, отражающими специфику труда.

В исследовании мы придерживаемся представлений о профессиональной идентичности как об эволюционном процессе, который зависит от возрастных характеристик и связан с характером деятельности. Так, на примере машинистов буровых установок и вспомогательных рабочих очевидно, что чем более наглядна и конкретна деятельность, тем быстрее и осознаннее происходит процесс профессиональной идентификации себя как профессионала, члена профессионального сообщества. Таким образом, выбранный правительством курс на формирование высококвалифицированных рабочих кадров можно считать верным. Разработанные профессиональные стандарты, внедрение практико-ориентированных моделей в сфере повышения квалификации, проведение конкурсов профессионального мастерства среди рабочих специальностей положительно влияют на профессиональную идентичность работников, формируют уникальность специалистов.

Однако остается открытым вопрос о способах и стратегиях формирования профессиональной идентичности работников инженерно-технических специальностей. Деятельность инженерно-технических специалистов часто осуществляется в ситуациях большой неопределенности, что требует от них стрессоустойчивости, умения рисковать, действовать без четко заданных рамок, выбирать из множества часто противоположных вариантов наиболее оптимальные решения и стратегии преодолевающего поведения.

Исходя из этого, задача специалистов по управлению персоналом состоит в создании открытого и интерактивного коммуникативного пространства в организации, в котором возможно раскрывать уникальные способности работников, понимать ответственность не только с точки зрения исполнительности, но и как субъектную позицию работника, заинтересованного в совместном развитии себя и организации. В качестве практик рекомендуем развитие у работников креативного мышления, способности к рефлексии трудовой деятельности и созданию насыщенной профессиональной биографии.

#### Ссылки:

1. Харитонов Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) : метод. рук. Краснодар, 2009. 40 с.
2. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2001. 327 с.

## References:

1. Kharitonova, EV & Yasko, BA 2009, *Questionnaire "Professional demand for identity"*, Krasnodar, 40 p.
2. Schneider, LB 2001, *Professional identity: structure, genesis and formation conditions*, D.Phil. thesis, Moscow, 327 p.