

УДК 316.422
ББК 60.524.122.115
В 67

О.А. Волкова,

доктор социологических наук, профессор кафедры социальной работы ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород, тел.: 8-(909)-200-01-09, E-mail: volkovaoa@rambler.ru

А.В. Андрианов,

аспирант ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород, тел.: 8-(4722)-30-12-11, E-mail: m-magnat78@mail.ru

Роль профессиональной идентичности работников в социальных процессах (Рецензирована)

Аннотация. Статья посвящена проблемам профессиональной идентичности работников в инновационном развитии современного российского общества. Объектом исследования являются процессы инновационного развития страны. Предмет исследования – профессиональная идентичность работников в условиях инновационного развития. Целью работы является исследование роли профессиональной идентичности работников в процессах инновационного развития страны. Инновационное развитие страны во многом зависит от работников, имеющих богатый инновационный потенциал и обладающих сильной и устойчивой профессиональной идентичностью.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, социальный процесс, инновационное развитие.

O.A.Volkova,

Doctor of Sociology, Professor of Social Work Department of Belgorod State National Research University, Belgorod, ph.: 8-(909)-200-01-09, E-mail: volkovaoa@rambler.ru

A.V.Andrianov,

Post-graduate student of Belgorod State National Research University, Belgorod, ph.: 8-(4722)-30-12-11, E-mail: m-magnat78@mail.ru

Role of workers' professional identity in social processes

Abstract. This work deals with the problems of professional identity of workers in innovative development of Russian modern society. Processes of innovative development of the country are the object of research. The subject of research is professional identity of workers in the conditions of innovative development. The purpose of work is to define a role of professional identity of workers in processes of innovative development of the country. Innovative development of the country in many respects depends on the workers having rich innovative potential and possessing strong and steady professional identity.

Keywords: professional identity, social process, innovative development.

Российское государство на протяжении последнего десятилетия пытается двигаться по пути инновационного развития. Но преодоление инновационной стагнации лишь с помощью привлечения инвестиций невозможно, большое значение имеет профессиональная идентификация представителей различных профессий.

Современное состояние и перспективы развития социума рассматриваются в теориях инновационного развития. Инновация – это новшество или нововведение, которое серьезно

повышает эффективность действующей системы [1]. Итак, мы придерживаемся понимания инновации как новшества, реализованного независимо от сферы применения.

Исходные положения теории инновационного развития общества были сформулированы Н.Д. Кондратьевым. В соответствии с его волновой теорией любая социально-экономическая система в своем развитии характеризуется чередованием периодов подъема и спада [2]. Теория инновационного развития общества наиболее четко обозначилась в работах Й.А. Шумпетера. Центральное место в динамике социальных процессов ученый отводил инновациям. Согласно Й.А. Шумпетеру, движущая сила общественного развития – это инвестиции в основной капитал (средства труда, участвующие в процессе производства длительное время), которые служат воплощению инноваций [3]. Но он недооценивал роль инвестиций в работников, которые инновации реализуют.

С.С. Кузнец писал, что быстрый экономический рост предопределяет продолжительный разрушительный процесс, приводящий к структурным изменениям институтов, условий труда и жизни. При этом подчеркивал важность соответствующих демографических изменений – увеличение или уменьшение рождаемости. Ученый разработал понятие «эпохальных инноваций», а также «антиинноваций-нововведений» [4].

Р. Мертон выделил типы приспособлений индивидов в обществе: 1) комфортность – соответствие как культурным целям, так и институционализированным средствам; 2) инновация – культурное акцентирование цели-успеха, заключающееся в использовании институционально запрещаемых, но часто эффективных средств достижения власти и богатства или их подобия (индивид усвоил цели без равнозначного усвоения институциональных норм, регулирующих средства достижения); 3) ритуализм – отказ от высоких культурных целей достижения большого успеха или их значительное снижение; быстрая социальная мобильность в случаях, когда эти цели могут быть достигнуты путем безусловного соблюдения институциональных норм; 4) ретритизм – отвержение предписанных культурных целей, институциональных норм, институциональных средств; 5) мятеж – отчуждение от господствующих целей и стандартов, выход людей за пределы социальной структуры, что побуждает создавать новую [5]. Так, инновацию можно рассматривать одним из целесообразных типов приспособлений индивидов к социуму.

А. Клайкнехт показал, что во время стагнации и депрессии у работников не снижается инновационная активность, но происходит смена предпринимательских стратегий – стратегии максимизации прибыли замещаются стратегиями минимизации рисков [6]. Согласно А. Клайкнехту, на повышательной волне цикла (по Н.Д. Кондратьеву) наблюдается переход инновационной активности от инноваций радикальных к инновациям улучшающим, а также сдвиг от инноваций-продуктов к инновациям-процессам.

К.Э. Циолковский вводит понятие «двигатели прогресса», характеризуя их следующим образом: «это люди, ведущие все человечество и все живое к счастью, радости и познанию» [7]. К ним ученый относит следующие категории: 1) люди, организующие человечество в одно целое; 2) изобретатели машин, которые улучшают производимые продукты, сокращают работу и делают ее более легкой; 3) изобретатели машин, которые используют силы природы (механическую, химическую силу и т.п.), которые могут увеличить механическое могущество человека в тысячи раз; 4) люди, указывающие на способы усиленного размножения и улучшения человеческой породы; 5) люди, открывающие законы природы, раскрывающие тайны вселенной, свойства материи; 6) «люди, восприимчивые к великим открытиям, сделанным другими, усваивающие их и распространяющие их в массе». К.Э. Циолковский, обращаясь к теме общественного развития, видит причину того, что лишь малая доля открытий и изобретений используется на практике, в следующих человеческих слабостях: «преклонение перед западом, печатью, авторитетом, шумихой»; инертность, косность, консерватизм; «ложное себялюбие, узкий эгоизм, непонимание общечеловеческого и собственного»; «убытки капиталистов, обиды рабочих и временные государственные убытки» [8].

Э. Денисон видел причины социально-экономического развития в прогрессе знания и

придавал наиболее серьезное значение факторам, влияющим на профессиональную подготовку работников. Согласно Э. Денисону, эти факторы в результате дают около 40% внутреннего валового продукта [9]. Эта теория во многом определяет вопросы профессиональной идентификации специалистов и ее значения на современном этапе

К. Фримен ввел понятие «национальная инновационная система» [10]. Согласно С. Меткалфе, национальная инновационная система – это «такая совокупность различных институтов, которые совместно и каждый в отдельности вносят свой вклад в создание и распространение новых технологий, образуя основу, служащую правительствам для формирования и реализации политики, влияющей на инновационный процесс. Как таковая – это система взаимосвязанных институтов, предназначенная для того, чтобы создавать, хранить и передавать знания, навыки и артефакты, определяющие новые технологии» [11]. Представителем подхода исследования инноваций, основанного на концепции национальных инновационных систем, является Б. Лундвалл. Согласно представлениям Б. Лундвалла, в процессе разработки технологий технологическое взаимодействие фирм обычно реализуется внутри страны, определяясь особенностями ее институциональной структуры. Инновационный процесс сохраняет тесные связи с национальными системами, несмотря на процессы глобализации и взаимодействие с фирмами из других стран [12].

С.Ю. Глазьев при разработке теории социально-экономического развития ставит акцент на разработке и реализации межгосударственной инновационной политики, основанной на развитии интеллектуального, технологического и производственного потенциала государств [13]. С.Ю. Глазьев пишет, что социально-экономическое развитие страны возможно лишь путем создания единого межгосударственного инновационного пространства, включающего ресурсы национальных инновационных систем и придающего системный характер инновационному развитию, эффективному использованию научно-технических разработок, независимо от страны их происхождения. Для исследования роли профессиональной идентификации в российских процессах инновационного развития теория С.Ю. Глазьева важна, поскольку автор отмечает, что на ранних стадиях жизненного цикла инновационной технологии основную роль играет интеллектуальный капитал. М.Ю. Лотман, придавая приоритет инновациям в культуре, считает, что инновации в культуре являются подлинными, в то время как технологические инновации представляют собой лишь реализацию ожидаемого [14].

Можно выделить следующие процессы инновационного развития: 1) процесс разработки и реализации инновационных проектов; 2) развитие инновационного потенциала. Оба этих процесса инновационного развития затрагивают сферы: политическую; экономическую; социальную. Специалист реализует инновационный потенциал в деятельности, имея сильную профессиональную идентичность. Современное понимание идентичности как особого социального явления связано с работами Э. Эриксона, который рассматривает идентичность как итог разрешения противоречий между личностью и окружающей социальной средой, а также двойственно: одной стороны, это явление статично (как результат); с другой стороны — динамично [15] (идентичность изменяется во времени). Трактовку профессиональной идентичности приводит Е.П. Ермолаева, обозначая ее как сущностную психосоциальную структуру, в которой сфокусированы основные отношения профессионала в этой системе [16]. Эта исследовательская позиция позволяет рассматривать профессиональную идентичность как системную характеристику субъектно-социально-деятельностного соответствия.

Л.Б. Шнейдер характеризует профессиональную идентичность как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, который проявляется в осознании работником себя представителем конкретной профессии, профессионального сообщества. По Л.Б. Шнейдер, отождествление/дифференциация себя с делом и с другими представителями профессиональной группы проявляется в когнитивно-эмоционально-поведенческих описаниях самого себя [17]. Ю.П. Поваренков трактует профессиональную идентичность как принятие человеком профессиональных ценностных

позиций на двух уровнях: социальном и психологическом. Профессиональная идентичность — это интегральная характеристика личности. Она характеризуется принятием соответствующих профессиональных ролей и функций, а также отношением к самому себе как к профессионалу [18]. Таким образом, Ю.П. Поваренков рассматривает профессиональную идентичность как принятие человеком профессиональных позиций.

Мы рассматриваем профессиональную идентичность комплексно. Она предполагает согласование между индивидуальными признаками, условиями и содержанием профессии, что обеспечивает работнику на конкретном этапе достижение определенного уровня профессионализма, предоставляет возможность дальнейшего профессионального совершенствования. Современная ситуация, как отмечает З. Бауман, характеризуется ускорением социальных процессов, которые вызывают идентификационные сбои: «проблема, мучающая людей на исходе века, состоит не столько в том, как обрести избранную идентичность и заставить окружающих признать ее, сколько в том, какую идентичность выбрать и как суметь вовремя сделать другой выбор, если ранее избранная идентичность потеряет ценность» [19]. В результате формируется тождество, характеризующееся как неделимая непротиворечивая целостность, подчиненная социальным нормам.

Авторское исследование профессиональной идентичности работников было проведено в Воронежской и Саратовской областях: в городах Воронеже и Саратове; в городах районного значения: в городах Борисоглебске Воронежской области и Балашове Саратовской области. Эмпирическое исследование проводилось посредством применения методов, позволяющих изучать профессиональную идентичность с обеих позиций: с внешней идентичности (с позиций других людей); с внутренней (самоидентичности). Метод анкетирования (количественный метод) направлен на изучение внешнего компонента идентичности, а также представлений опрашиваемых о специфике социальной адаптации преподавателей физической культуры. В анкетировании приняли участие 1807 человек. В рамках качественного исследования использовался метод социально-психологической диагностики: две проективные методики: проективная методика «Незаконченные предложения» (методика Сакс и Леви, модифицированная авторами статьи); проективная методика «Кто Я?» (М. Куна, Т. Макпартленда в модификации Т.В. Румянцевой).

Опираясь на приведенные выше классификации и на данные, полученные эмпирическим путем, выделим следующие статусы профессиональной самоидентичности. Статусам даны авторские названия, сформулированные по принципу ассоциативности:

– «сильная» идентичность: согласно данным, 33,4% респондентов считают себя в первую очередь, представителями профессиональной группы; 35,2 % больше всего хотели бы работать по имеющейся профессии; скрытым желанием в жизни 23,1 % респондентов является достижение наибольшего успеха в профессии; 24,6 % обычно выполняют свою работу на высоком уровне; собственный профессиональный потенциал 38,0 % оценивается как недостаточно реализованный на настоящий момент; для 33,1 % в будущем профессия не изменится;

– «травмированная» идентичность: 52,1 % респондентов считают себя работниками, которых недостаточно ценит государство и общество; 31,4 % считают себя «обслуживающим персоналом»; 41,2 % хотели бы работать, получая «достаточное» материальное и моральное вознаграждение; раньше профессиональная деятельность приносила 43,1 % гораздо больше удовлетворения, чем теперь;

– «кризисная» идентичность: 11,9 % больше всего в жизни хотели бы иметь относительную стабильность; для 16,4 % будущее кажется неопределенным; 9,3 % находятся в переходном, кризисном периоде профессионального развития;

– «имитационная» идентичность: руководство, по мнению 8,7 % респондентов, часто требует не столько самой деятельности, сколько ее подобия, имитации, интересуясь в основном формальными цифровыми показателями; в настоящее время 16,4 % обычно успевают выполнять свою работу, лишь следуя основным формальным требованиям; для 13,4

% проявление инициативы в работе оборачивается отрицательными последствиями.

С помощью применения проективной методики «Кто Я?» было обнаружено, что «профессиональная» идентичность работников связана с темами, которые были упомянуты респондентами: 1) профессиональная принадлежность – 83,5 %; 2) гендерная характеристика, т. е. принадлежность к полу, возрасту (наиболее часто названные: «мужчина»/«женщина» и т. д.) – 6,3 %; 3) семейные роли (наиболее часто: «отец», «мать», «дочь», «жена») – 4,4 %; 4) социальное положение («человек с низкими доходами» и пр.) – 3,8 %; 5) учеба («студент»/«студентка», «аспирант») – 2,0 %. Сферы расположены в порядке убывания в упоминаниях респондентов. Данные проценты проставлены по темам, которые, согласно ответам респондентов, были упомянуты в самом начале, т. е. на первом месте.

В результате анализа результатов проективной методики «Незаконченные предложения» выделены следующие виды модальности профессиональной идентичности: положительная модальность – 26,0 %; нейтральная модальность – 11,9 %; отрицательная модальность – 62,2 %. Разница в показателях, на наш взгляд, во многом определяется отношением государства к представителям различных профессиональных групп, уровнем заработной платы и др. Многие в советский период ощущали себя работниками нужной и относительно престижной профессии, но с 1990-х гг. начали терять социальный престиж профессии, доход.

В ходе авторского социологического исследования у респондентов выявлены несколько уровней идентификации: низкий уровень – это личностная самоидентификация, которая основана на восприятии себя как уникального индивида в отличие от других представителей профессии – 7,3 %; средний уровень – это внутригрупповая самоидентификация, основанная на сходстве или различии между членами профессиональной группы – 70,5 %; высокий уровень – это идентификация себя как работника, обладающего общими чертами со всеми другими представителями данной профессиональной группы на глобальном уровне, в отличие от других профессиональных групп – 22,3 %.

На наш взгляд, инновационное развитие страны во многом зависит от работников, имеющих не только богатый инновационный потенциал, но и обладающих сильной и устойчивой профессиональной идентичностью.

Примечания:

1. Милославский И.Г. Новизна с последствиями // Наука. Известия. URL: <http://www.inauka.ru/education/article92760.html>
2. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. М.: Экономика, 2002. С. 320-321.
3. [Шумпетер](#) Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: [Эксмо](#), 2007. 864 с.
4. Kuznets S.S. Population, capital, and growth: Selected essays. N. Y.: Norton, 1973. 342 p.
5. Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ – Хранитель, 2006. 873 с.
6. Клайкнехт А. Циклы нововведений: вопросы теории. М.: Экономика, 1990. 211 с.
7. Циолковский К.Э. Двигатели прогресса // Изобретатель и рационализатор. 1980. № 3. С. 32.
8. Там же. С. 34.
9. Denison E.F. Estimates of Productivity Change by Industry. L.: Brookings Institution, 1989. 91 p.
10. Freeman C. The National System of Innovation in Historical Perspective // Cambridge Journal of Economics. 1995. N 19. P. 5-24.
11. Metcalfe S. The Economic Foundations of Technology Policy: Equilibrium and Evolutionary Perspectives // Handbook of the Economics of Innovation and Technical Change. L.: Black-

well, 1995. P. 45.

12. National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning / ed. by B.A. Lundvall. L.: Pinter Publishers, 1992. P. 67.

13. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса. М.: Экономика, 2010. 255 с.

14. Лотман Ю.М. Культура и взрыв. М.: Прогресс, 1992. 272 с.

15. Эрикссон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996. 342 с.

16. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: ИП РАН, 2008. 338 с.

17. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: МПСИ, 2007. 128 с.

18. Поваренков Ю.П. Профессиональная идентичность как предмет психологического исследования // Труды Ярославского методол. семинара. Т. 2. Предмет психологии. Ярославль, 2004. С. 265.

19. Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002. С. 176-177.

References:

1. Miloslavsky I.G. Novelty with some consequences // Science. News. URL: <http://www.inauka.ru/education/article92760.html>

2. Kondratyev N.D. Great cycles of conjuncture and prediction theory. М.: Экономика, 2002. P. 320-321.

3. Schumpeter J.A. Theory of economic development. Capitalism, socialism and democracy. М.: Eksmo, 2007. 864 pp.

4. Kuznets S.S. Population, capital, and growth: Selected essays. N.Y.: Norton, 1973. 342 pp.

5. Merton R.C. Social theory and social structure. М.: AST – Khranitel, 2006. 873 pp.

6. Kleiknecht A. The cycles of innovations: theory questions. М.: Экономика, 1990. 211 pp.

7. Tsiolkovsky K.E. The engines of progress // Inventor and rationalizer. 1980. No. 3. P. 32.

8. Ibidem. P. 34.

9. Denison E.F. Estimates of Productivity Change by Industry. L.: Brookings Institution, 1989. 91 pp.

10. Freeman C. The National System of Innovation in Historical Perspective // Cambridge Journal of Economics. 1995. N 19. P. 5-24.

11. Metcalfe S. The Economic Foundations of Technology Policy: Equilibrium and Evolutionary Perspectives // Handbook of the Economics of Innovation and Technical Change. L.: Blackwell, 1995. P. 45.

12. National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning/ed. by B.A. Lundvall. L.: Pinter Publishers, 1992. P. 67.

13. Glazyev S.Yu. Strategy of advanced development of Russia under the global crisis. М.: Экономика, 2010. 255 pp.

14. Lotman Yu.M. Culture and explosion. М.: Progress, 1992. 272 pp.

15. Ericson E. Identity: youth and crisis. М.: Progress, 1996. 342 pp.

16. Yermolaev E.P. Psychology of professional's social realization. М.: IP RAS, 2008. 338 pp.

17. Schneider L.B. Personal, gender and professional identity: theory and methods of diagnostics. М.: MPSI, 2007. 128 pp.

18. Povarenkov Yu.P. Professional identity as a subject of psychological research // Works of the Yaroslavl methodol. seminar. V. 2. The object of Psychology. Yaroslavl, 2004. P. 265.

19. Bauman Z. The individualized society. М., 2002. P. 176-177.