

УДК 316.4

## Роль профессиональной идентичности сотрудника в управлении персоналом

Н.Н. Голуб<sup>1</sup>, Е.Д. Ивлева<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Филиал Московского государственного университета им М.В. Ломоносова в г. Севастополе, ул. Героев Севастополя 7, Севастополь, 299009, Российская Федерация

<sup>2</sup> Филиал Московского государственного университета им М.В. Ломоносова в г. Севастополе, ул. Героев Севастополя 7, Севастополь, 299009, Российская Федерация

\*E-mail: [katya\\_ivl@mail.ru](mailto:katya_ivl@mail.ru)

**Аннотация.** Рассматривается понятие «идентичность» и приводятся несколько ключевых определений, данные такими психологами и социологами, как: Э.Эриксон, А.Турен, Т.Парсонс и Ю.Хабермас. Анализируются теоретические основы профессиональной идентичности, приводятся особенности и факторы ее формирования. Актуальность темы подтверждается многочисленными исследованиями и недостаточной научной разработанностью. На основании анализа ключевых составляющих управления персоналом, мотивации сотрудников и статистических данных по удовлетворенности опрошенных местом работы, выявляются барьеры, или же деформирующие факторы, на пути формирования профессиональной идентичности. Приводятся ключевые барьеры при формировании профессиональной идентичности, на которые способна повлиять кадровая политика и стратегия управления персоналом. Выявляется взаимосвязь управления персоналом с формированием и поддержанием профессиональной идентичности сотрудника. Дается оценка роли профессиональной идентичности сотрудника в управлении персоналом и указывается важность применения индивидуального подхода к каждому сотруднику при выборе стратегии мотивации и при ориентировании направления карьерного развития. На основании проведенного анализа отмечается высокая роль влияния политики управления персоналом и действий руководства на формирование и поддержание профессиональной идентичности сотрудника, что в свою очередь, влияет на его мотивацию.

**Ключевые слова:** идентичность, профессиональная идентичность, управление персоналом, мотивация, кадровая политика

## The role of the employee's professional identity in personnel management

N.N. Golub<sup>1</sup>, E.D. Ivleva<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Campus of Lomonosov MSU Branch in Sevastopol, st. Heroes of Sevastopol 7, Sevastopol, 299009, Russian Federation

<sup>2</sup> Campus of Lomonosov MSU Branch in Sevastopol, st. Heroes of Sevastopol 7, Sevastopol, 299009, Russian Federation

\*E-mail: [katya\\_ivl@mail.ru](mailto:katya_ivl@mail.ru)

**Abstract.** It is considered the concept of "identity" and several key definitions given by such psychologists and sociologists as: E. Erickson, A. Touraine, T. Parsons and J. Habermas are given. The theoretical foundations of professional identity are analyzed, the features and factors of its formation are given. The relevance of the topic is confirmed by numerous studies and insufficient scientific development. Based on the analysis of the key components of personnel management, employee motivation and statistical data on the respondents' satisfaction with the place of work, barriers, or deforming factors, on the way to the formation of professional identity are identified. The key barriers in the formation of professional identity, which can be influenced by personnel policy and personnel management strategy, are given. The interrelation of personnel management with the formation and maintenance of the employee's professional identity is revealed. An assessment of the role of an employee's professional identity in personnel management is given and the importance of applying an individual approach to each employee when choosing a motivation strategy and when orienting the direction of career development is indicated. Based on the analysis, the author notes the high role of the influence of the personnel management policy and the actions of the management on the formation and maintenance of the employee's professional identity, which in turn affects his motivation.

**Keywords:** identity, professional identity personnel management, motivation, personnel policy

## 1. Введение

В современном мире активно развивается научно-технический прогресс, который постоянно наращивает свой темп. Это влечет за собой изменения во всех областях общественных отношений, не обходя стороной профессиональную подготовку специалистов. Так, например, появление новых требований к системе профессиональной подготовки специалистов таких как: мобильность, динамичность, технологичность, стимулируют постоянную потребность в осмыслении, в первую очередь, теоретического процесса профессионального самоопределения и подвергают проверке уже устоявшиеся критерии оценки профессионального развития личности.

## 2. Постановка актуальности, цели и задач исследования

На протяжении последних десятилетий представителями различных социальных наук проводятся исследования в области профессиональной идентичности. Данная тема приобретает все большую актуальность в наши дни и анализируется как один из важнейших критериев профессионального становления личности как субъекта труда. Целью данного исследования является изучение и оценка роли профессиональной идентичности сотрудника в системе управления персоналом. Задачами исследования являются: характеристика и анализ теоретических основ профессиональной идентичности, анализ важнейших аспектов управления персоналом, выявление потребностей специалистов на пути их формирования профессиональной идентичности, выявление взаимосвязи управления персоналом и профессиональной идентичности сотрудника, оценка роли профессиональной идентичности сотрудника в системе управления персоналом.

## 3. Определение понятия «идентичность», как фундаментального понятия в профессиональной идентичности

Прежде чем перейти к характеристике и анализу профессиональной идентичности, стоит обратиться к сути фундаментального понятия «идентичность». Идентичность выступает одной из ключевых категорий психологических и социальных наук, сущность и характеристика которого была раскрыта многими научными деятелями. По мнению французского социолога Алена Турена, социальная идентичность — это осознанное самоопределение социального субъекта. Толлкот Парсонс же определял социальную идентичность, как индивидуальное самоопределение личности в пространстве социокультурной среды. Юрген Хабермас утверждал, что социальная

идентичность обеспечивает субъекту возможность выполнять различные требования сверх ролевых систем, к которым он принадлежит [5].

Но широко распространил и ввел в научный обиход данный термин американский психолог Эрик Эриксон, который трактует идентичность, как «процесс непрерывной самоидентификации личности и интеграцию переживаний человеком своей тождественности с определенными социальными группами и солидаризации индивидов с идеалами этих групп». Согласно ему идентичность разделяется на две подсистемы: личностную и социальную. Первая характеризуется самоопределением в понятиях физических, нравственных и интеллектуальных черт, а вторая относится к отдельным идентификациям и определяется принадлежностью человека к различным социальным категориям: полу, расе, национальности и т.д [5]. Таким образом, профессиональную идентичность можно отнести к подсистеме социальной идентичности, где индивид стремится к принадлежности к определенной профессии.

#### **4. Теоретический аспект понятия «профессиональная идентичность»**

Достаточно много исследований было проведено в сфере профессиональной идентичности, однако, несмотря на это, единый подход к анализу данной темы все еще не сформировался. Стоит отметить одно из наиболее емких определений профессиональной идентичности, данное Н.А. Кушнир, который рассматривает данную категорию, как «психологическое образование, выражающее степень принятия человеком своей профессиональной деятельности, её определённых профессиональных характеристик на когнитивном, эмоциональном, ценностном, поведенческом уровнях, обусловленное процессом повышения аутопсихологической компетентности» [2]. По мнению Я.С. Рочева, социальная профессиональная идентичность характеризуется результатом соотнесения индивида с группой и профессией, которая выражает внутреннее и внешнее представление о своем месте в профессиональной общности, и которая сопровождается принятием определенных ценностей и смыслов через отношение к профессиональной деятельности, с учетом субъективных и объективных характеристик [7].

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессиональной идентификации. Она дает человеку понимание о престиже и положении его профессиональной группы в обществе, а также о роли своей работы в конкретной профессиональной группе. Человек, который прошел путь формирования

профессиональной идентичности, способен точнее ориентироваться в выборе профессии и реализовывает себя в выбранной профессии лучше. Профессиональная идентичность включает в себя:

- личностные характеристики, позволяющие ориентироваться в поле профессий и более полно реализовывать свой потенциал в профессиональной деятельности;
- возможность анализировать последствия своего профессионального выбора [3].

#### **4.1. Факторы формирования профессиональной идентичности**

К факторам формирования профессиональной идентичности относятся:

1. Индивидуально-личностные, включающие мотивацию личности, систему ценностных ориентаций, достижения поставленной цели, степень ответственности за профессиональную работу и т.д.
2. Образовательные, включающие профессиональную подготовку дипломированных специалистов, институционализацию системы профессионального образования, практико-ориентированную направленность обучения и т.д.
3. Социально-профессиональные, включающие востребованность специалистов данного профиля на рынке труда, выбор профессии, соответствующий спросу на рынке труда, комплектность профессиональной культуры и профессионального сообщества, степень престижности профессии в обществе, уровень заработной платы и так далее [3].

#### **5. Анализ ключевых аспектов системы управления персоналом**

Одной из важных задач для любой организации является поиск эффективных способов управления персоналом, который обеспечивает активизацию человеческого фактора. И для получения максимального результата, важнейшим фактором управления персоналом считается эффективная мотивация сотрудников. Она побуждает желание работать персоналу продуктивно и ведет к удовлетворению их личных потребностей. Мотивация характеризуется совокупностью внешних и внутренних движущих сил, которые побуждают человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости [6].

Сила мотивации работника зависит не только от условий труда и деятельности руководителей, но и от степени удовлетворенности выполняемой работы и местом

работы, в целом [1]. По данным исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) полностью удовлетворены своей работы в 2019 году 40% опрошенных, в целом удовлетворены – 79% и доля неудовлетворенных составляет 21% (рисунок 1) [4].

Удовлетворены ли вы в целом своей нынешней работой? (закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)										
	2004	2005	2006	2007	2009	2011	2012	2013	2018	2019
Вполне удовлетворен	24	29	29	30	30	25	24	29	43	40
Скорее, удовлетворен	46	40	40	42	41	43	47	45	37	39
Скорее, не удовлетворен	20	22	23	19	21	22	23	19	13	16
Совершенно не удовлетворен	9	9	8	7	5	7	4	4	5	5
Затрудняюсь ответить	1	0	0	2	3	3	2	3	2	0

**Рисунок 1.** Данные исследования ВЦИОМ за 2004-2019 года.

При проведении данного исследования опрошенные отметили о важности иметь возможность делать перерыв на обед (89%), иметь хорошие отношения в коллективе и с руководством (83%). Из востребованных, но не предоставляемых трудовых условий чаще всего отмечалось наличие возможности сделать физическую разминку и сделать небольшую паузу в рабочее время.

## **6. Выявление взаимосвязи и оценка роли профессиональной идентичности сотрудника в системе управления персоналом**

Данные вышеперечисленные причины являются барьерами на пути формирования профессиональной идентичности, или же деформирующим факторами. К тем, на которые руководство при управлении персоналом способно повлиять, также относятся: низкая мотивация личности, некомплектность профессионального коллектива и сообщества, несоответствие профессиональной подготовки реальной практике, нестабильные условия труда, низкий уровень заработной платы и стимулирования, отсутствие социальных гарантий, недоверие к профессионализму коллектива и руководства, отсутствие понимания значимости выполняемой работы.

Действия руководства при формировании кадровой политики, корпоративной культуры и при управлении персоналом играют важную роль в достижении профессиональной идентичности и преодолении кризисов профессионального развития.

Именно поэтому, так важно учитывать степень сформированности профессиональной идентичности сотрудника и поддерживать ее, не допуская к деформирующим факторам при управлении персоналом. Данное утверждение также объясняет важность индивидуального подхода к каждому сотруднику при выборе подходящей стратегии его мотивации и при ориентировании направленности его карьерного развития.

## 7. Вывод

Таким образом, рассмотрев понятия «идентичность», «профессиональная идентичность» и их сущность, проанализировав факторы формирования профессиональной идентичности и барьеры, препятствующие данному процессу, была выявлена не только взаимосвязь профессиональной идентичности сотрудника с политикой управления персоналом, но и была отмечена высокая роль влияния политики управления персоналом и действий руководства на формирование и поддержание профессиональной идентичности сотрудника, что в свою очередь, влияет на его мотивацию. Это указывает на необходимость руководству использовать индивидуальный подход к каждому сотруднику, чтобы избежать влияния деформирующих формирование профессиональной идентичности факторов на сотрудника, и чтобы в дальнейшем система мотивации и система управления персоналом была более эффективной, как для сотрудников, так и для организации, в целом.

## Список литературы

1. Дугарова, З.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / З.К. Дугарова, И.О. Нагаслаева, Е.М. Ухакшинова // Экономика. Менеджмент. Человек. – 2018. – №8.
2. Кушнир, Н.А. Профессиональная идентичность в структуре аутопсихологической компетентности государственных служащих / Н.А. Кушнир. – Москва: МГУ, 2009. – 27 с.
3. Нор-Аверян, О.А. Факторы формирования профессиональной идентичности / О.А. Нор-Аверян, А.М. Шаповалова. – Ростов-на-Дону: 2016. – 102 с.
4. Официальный сайт ВЦИОМ: сайт. – 2021. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhizn-na-rabote-v-poiskakh-balansa> (дата обращения: 08.12.2021)

5. Костина, С.Н. Профессиональная идентичность и идентификация публичных служащих: теоретический анализ / С.Н. Костина, Е.В. Зайцева, Г.А. Банных, А.И. Кузьмин // Социум и власть. – 2017. – №6. – С. 26-35.
6. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения / В.В. Рассадин. – 2008. – 53-59 с.
7. Рочева, Я.С. Социально-профессиональная идентичность муниципальных служащих / Я.С. Рочева. – Санкт-Петербург: СПбГУ, 2010. – 28 с.