

Министерство образования и науки Российской Федерации
Уральский государственный педагогический университет
Институт кадрового развития и менеджмента
Научно-образовательный центр по изучению и проектированию
профессиональных компетенций специалистов

UVO.RU БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЭКСПЕРТНЫЙ КАНАЛ



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Сборник научных статей III международной
научно-практической конференции
29 марта 2013 года,
Екатеринбург, Россия



прерывное образование, тем ниже доля духовного производства, тем слабее адаптивные возможности общества.

Вместе с тем требуется и учет региональной, а порой и профессионально-отраслевой специализации. Переход от массового, конвейерного производства к малосерийному, высокоточному усиливает избирательность на рынке труда, провоцирует ориентацию на конкретную профессиональную специализацию. Возрастает потребность в целевой, адресной подготовке. Реализация программно-целевого принципа в профессиональном постбазовом образовании взрослых порождает прямые договорные связи учебных заведений системы повышения квалификации с предприятиями, регионами.

В то же время жесткая направленность на конкретную узкопрактическую задачу оказывается неадекватной современной ситуации неопределенности в условиях перестраивающегося общества. При прогнозировании дальнейшего развития образования взрослых необходимо учитывать, что, по мере повышения образовательных стандартов в перестраивающемся обществе, расширения слоя населения, непосредственно занятого в производстве, раннего взросления в условиях сокращения сроков обязательного обучения, перерывов в образовании в связи с ухудшением материального положения, все большее значение будут приобретать растущее многообразие форм самообразования, подготовка актива различных общественных и профсоюзных организаций, кадров для самоуправления, нуждающихся в повышении социокультурного, мировоззренческого уровня, совершенствовании политической и правовой культуры, изучении иностранных языков.

Для дальнейшей демократизации общества необходимо значительное увеличение доли обучающихся, изучающих социальные дисциплины – экономику, политологию, администрирование, историко-философские дисциплины и т. д., что требует расширения возможностей выбора взрослыми междисциплинарных учебных программ.

Литература:

1. Грейсон Дж.К. мл., О' Делла К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. – М.: Высш. шк., 1991.
2. История развития образования взрослых в России / Под ред. Е.П.Тонконогой. – СПб.: ИОВ РАО, 2000.

Профессиональная идентичность сотрудников и их приверженность

Организация

Н.В. Варёнок (Беларусь, Минск)

varionok@mail.ru

Основная часть жизни человека в значительной степени связана с определенной профессией. Личность развивается в контексте профессиональной деятельности и под ее влиянием.

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется существенными изменениями на рынке труда. Поэтому увеличивается общий темп жизни, усложняются производственные технологии, изменяются условия и содержание работы. Профессиональная деятельность не может рассматриваться в отрыве от личностного развития, без учета возрастных, индивидуальных и гендерных особенностей. Механизмы профессионального развития, формирования профессионального самосознания, профессионального долголетия, способы повышения профессиональной эффективности, и многое другое нашло свое отражение в работах психологов-исследователей.

В данном контексте становится важным профессиональное и личностное развитие личности, формирование

психологической культуры личности как совокупности знаний, навыков и умений, профессионально-значимых качеств, способности к саморегуляции и конструктивному взаимодействию. При этом, как считает Л.Б.Шнейдер, «Личностный рост, повышение общей культуры человека, становление его представлений о себе определяются не столько разумом и знаниями, сколько внутренним переживанием этих знаний, обретением собственного опыта эмоционального переживания ситуации, личностного преодоления препятствий, трудностей»²⁶⁰. Поэтому и высшее профессиональное образование, и дальнейшее профессиональное развитие персонала должно предоставлять возможность соединения получения знаний и их переживания, внутреннего присвоения, приводящего к Я-идентичности, содержащей баланс личной и социальной идентичности.

Одним из компонентов социальной идентичности является профессиональная идентичность. В психологии понятие идентичности используется для отождествления индивида с профессиональной группой и как процесс интериоризации профессиональных ролей и стандартов поведения, основанных на их воспроизведении. В этом смысле профессиональная идентичность, идеальное отождествление индивидом себя с профессиональной общностью, сопровождающееся интериоризацией идентифицирующего поведения, отражает, как индивид воспринимает, характеризует и переживает самого себя в качестве своеобразного объекта-носителя профессиональных отношений. Профессиональная идентичность определяет то значение, которое объект приписывает себе и которое коллеги приписывают ему. Профессиональная идентичность рефлексивна и рефлексивна по своей природе, она проявляется опосредованно и служит источником мотивации.

Широкое распространение термина «идентичность» и его введение в научный обиход связано с именем Э. Эриксона, который определил идентичность как внутреннюю непрерывность и тождественность личности, как важнейшую характеристику ее целостности и зрелости, как интеграцию переживаний человеком своей неразрывной связи, отождествления себя с определенными социальными группами. Это определяет систему ценностей, идеалы, жизненные планы, социальную роль индивида, его потребности и способы их реализации. Идентичность характеризует именно то, что остается постоянным, несмотря на все изменения и развитие данного человека на протяжении его жизни. По мнению Дж. Тэрнера, обладать идентичностью — значит, во-первых, ощущать себя, свое бытие как личности неизменным, независимо от изменения ситуации, роли, самовосприятия; во-вторых, это означает переживание прошлого, настоящего и будущего как единого целого; в-третьих, это означает, что человек ощущает связь между собственной непрерывностью и признанием этой непрерывности другими людьми.

Так, Л.Б. Шнейдер определяет профессиональную идентичность как категорию, «которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу»²⁶¹. Профессиональная идентичность является категорией профессионального самосознания, отражает единство профессионального менталитета и мастерства, порождается профессиональным опытом и общением и выступает

1. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность. Текст: монография / Л. Б. Шнейдер. М.: МОРУ, 2001, с. 214.

2. Там же, с.67.

3. Ермолаева, Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «Человек Профессия - Общество» / Е.П. Ермолаева. // Психологический журнал. - 2005. - Т. 26, № 4, с. 30.

как самостоятельное и осознанное владение смыслами выполняемой работы. Если профессиональное самоопределение – это проектирование и строительство трудового и, в целом, жизненного пути, то профидентичность – это освоение завершенного строительства.

Наиболее общее определение профессиональной идентичности, максимально расширяющее рамки данного термина, приводит Е.П. Ермолаева. Рассматривая этот термин в контексте системы «человек-профессия-общество», она обозначает ее как сущностную психосоциальную структуру, в которой сфокусированы основные отношения профессионала в этой системе, то есть, по сути, ставит ее в центр всех понятий психологии профессиональной деятельности. Эта исследовательская позиция позволяет Е.П. Ермолаевой заявить о профессиональной идентичности как о системной характеристике субъектно-социально-деятельностного соответствия, то есть трактовать ее не просто как характеристику принятия профессиональных ценностей, но и как гармоничную идентификацию с деятельностью (инструментальная идентичность), социумом (внешняя идентичность) и самим собой (внутренняя идентичность)²⁶².

Идентичность и развитие в ходе профессионализации тесно и сложно переплетены: профессиональная идентичность, с одной стороны, формируется в процессе профессионального развития, с другой, выступает одним из важных показателей становления личности профессионала. В практическом плане это значит, что для того, чтобы выжить в новых динамичных социально-экономических условиях, выдержать конкуренцию, обеспечить благополучие своих близких и обеспечить стабильность на будущее, современный профессионал должен быть способен к постоянному развитию и анализу своего места в социальной и профессиональной среде.

Развитие профессиональной идентичности предполагает постоянную направленность на профессиональный рост, гибкость в целеполагании и принятии решений.

В число источников формирования профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер включает: объективно существующий образовательно-профессиональный компонент; эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной информации о своей профессии; положительное восприятие себя как субъекта профессиональной деятельности; эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу; усвоение основ правил и норм профессиональной деятельности; контроль личностного развития; мотивационную готовность к самореализации на избранном профессиональном поприще.

Организационная культура и практика управления персоналом лучших компаний исходят из того, что высокие рабочие результаты достигают сотрудники, заинтересованные в успехе организации, стремящиеся внести свой вклад в достижение организационных целей. Это становится возможным лишь при установлении и поддержании прочных долговременных связей между работником и организацией. Психологическим механизмом и рычагом подобного удержания работников в организации и выступает приверженность.

Позитивное отношение работника к своей организации, в которой он трудится, и соответствующее этому отношению поведение в научных изданиях определяется терминами: лояльность (Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, В.И. Доминяк и др.), приверженность (М.И. Магура, М.Б. Курбатов и др.) преданность (Л. Джуэлл), патриотизм (М.И. Магура).

Понятие «приверженность», по мнению ряда авторов (Р. Маудей, Л. Портер, Н. Аллен, Дж. Мейер и др.), является более глобальным по отношению к понятию «лояльность», так как последнее означает эмоциональную привязанность, идентификацию с объектом лояльности, в то время как приверженность проявляется не только на уровне эмоций, но и включает когнитивный и поведенческий компоненты.

Необходимость изучения организационной приверженности признается практически всеми исследователями. Однако в отечественной социальной психологии эта тема теоретически и практически мало разработана, терминологически запутанна, эмпирически почти не изучена.

За рубежом сложились взаимодополняющие подходы к рассмотрению приверженности: установочный и поведенческий. В 1993 году Дж. Мейер и Н. Аллен определили понятие приверженности в рамках установочного подхода. Приверженность понимается как желание оставаться членом организации, прилагать максимальные усилия в интересах организации, признание ценностей организации и ее целей. Авторы разработали методику для ее определения и выделили три компонента (аффективный, продолженный и нормативный) приверженности, позволяющие объяснить рядовую связь между работником и организацией.

В российской науке, объединив основные наиболее авторитетные современные подходы к этому термину, М. И. Магура предложил следующее определение: «Приверженность персонала – это социально-психологическая установка, характеризируемая доброжелательным, корректным, искренним, уважительным отношением к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанным выполнением сотрудником своих обязанностей в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдением норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия. Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию»²⁶³.

На современном этапе изучения приверженности организации исследователи все чаще рассматривают ее как многомерный конструкт. На основе определений приверженности, которые описывал Р. Маудэй, можно выделить три основных компонента приверженности:

- идентификация - сильная вера и принятие организационных целей и ценностей;
- вовлеченность - желание прилагать значительные усилия в интересах данной организации;
- лояльность - сильное желание остаться членом данной организации.

Уровень приверженности работников зависит от того, с какой интенсивностью у них проявляется каждый из трех компонентов. Он, как и стоящие за этим установки и трудовые ценности, определяет степень восприимчивости персонала как к внешним (заработная плата, льготы, рабочие условия), так и к внутренним (содержание выполняемой работы, возможности профессионального роста, признание и оценка достижений) стимулам. Приверженные работники в большей степени склонны к проявлению творчества и инициативы, что часто имеет решающее значение для сохранения конкурентоспособности

263. Магура, М.И., Современные персонал технологии. / М.И. Магура, М.Б. Курбатова - М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел Синтез», 2001, с. 257

организации в условиях быстро меняющейся внешней среды.

В рамках дипломного проекта, реализованного на кафедре социальной психологии Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка, изучалась специфика взаимосвязи между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью сотрудников. В исследовании приняли участие сотрудники двух организаций, ведущих активную коммерческую деятельность. Разделение компаний производилось исходя из классификации организационных структур, описанной Н.И. Кабушкиным. Определены два типа структур: линейный (все полномочия прямые, идут от высшего звена управления к низшему) и функциональный (по отдельным функциям управления формируются специальные подразделения, работники которых обладают знаниями и навыками работы в данной области управления). Общее количество респондентов составило 60 человек (35 мужчин и 25 женщин).

В работе использовалась методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б.Шнейдер. В ходе исследования испытуемым необходимо было выделить среди слов ассоциативного ряда слова, имеющие непосредственное отношение к своей профессии. Далее подсчитывается число совпадений по ключу. Количество набранных баллов соответствует определенному статусу профессиональной идентичности: преждевременная идентичность, диффузная идентичность, мораторий идентичности, достигнутая позитивная идентичность, псевдоидентичность.

Преждевременная идентичность характерна для случаев, когда человек вообще не делает сознательных жизненных выборов. Идентичность не осознается, это, скорее всего, вариант навязанной идентичности. Также для данного статуса характерны высокие показатели по авторитарности и самые низкие по самостоятельности.

Диффузная идентичность – это статус идентичности, при котором не имеется прочных целей, ценностей, убеждений, а также попыток их сформировать. Человек с диффузной идентичностью может встать в стадию моратория, а затем перейти к зрелой идентичности. Но он также может навсегда оказаться на пути преждевременной идентичности, отказавшись от сознательного выбора, или остаться на пути диффузии.

Мораторий – это статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты.

Под *достигнутой позитивной идентичностью* понимается статус идентичности, которым обладает человек, сформировавший определенную совокупность личностно значимых целей, ценностей и убеждений. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самотношение при положительном оценивании собственных качеств, стабильной связи с социумом, а также полной координации механизмов идентификации обособления.

Псевдоидентичность – это стабильное отрицание своей уникальности, или, напротив, ее амбициозное подкрепление, с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушения Я-концепции.

Для диагностики организационной приверженности использовалась 16-ти вопросная шкала Дж. Мейера и Н. Аллена, адаптированная В.И. Доминяком. Опросник рассматривает три компонента приверженности: эмоциональную, нормативную и продолженную. Эмоциональный компонент измеряет степень идентификации и эмоциональной привязанности сотрудника к организации. Продолженный – измеряет степень осознания работником

того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией, а нормативный, в свою очередь, – показывает степень ощущения работником обязательств перед организацией. При этом утверждается, что аффективная, продолженная и нормативная приверженности являются именно компонентами организационной приверженности, а не отдельными ее типами, и могут рассматриваться в терминах профиля приверженности. Соответственно, измерения каждого компонента являются независимыми и относительно не связаны друг с другом.

При обобщении и анализе эмпирических материалов использовались методы статистической обработки данных с применением статистических пакетов «EXCEL» и «STATISTICA».

Статистическая достоверность полученных результатов проверялась с помощью дисперсионного дисперсионного анализа, критерия Манна-Уитни, коэффициента корреляции Спирмена, критерия χ^2 Пирсона.

В результате исследования приверженности организации были выявлены следующие особенности:

С целью определения наличия различий в уровне профессиональной идентичности в зависимости от типа организации использовался критерий Пирсона χ^2 ($\chi^2=20,35556$; $p<0,00043$). Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что уровень профессиональной идентичности сотрудников в нашей выборке зависит от типа организационной структуры предприятия.

Качественный анализ показал, что в компании с линейным типом организационной структуры процентное соотношение сотрудников с достигнутой профессиональной идентичностью составляет 30% от количества всех выявленных сотрудников с таким состоянием профессиональной идентичности, в то время как в компании с функциональной структурой – 70%. Внутриорганизационный анализ показал, что в компании с линейным типом организационной структуры, количество сотрудников с достигнутой идентичностью составляет 20%, а в функциональной – 47%.

В ходе обработки данных определилось, что в организациях с линейной структурой процентное соотношение сотрудников с мораторием идентичности, свидетельствующем о неокончательном выборе своей профессии, составляет 70%, а в функциональных только 30% от всего количества выявленных с таким статусом. Соотношение сотрудников с мораторием идентичности внутри компании с линейным типом организационной структуры составило 23%, а внутри компании с функциональным типом только 10%. Мораторий идентичности можно характеризовать как состояние постоянного поиска. Человек с мораторием идентичности меняет множество профессий, но ни на чем не может остановиться. Возникает парадоксальная ситуация: работа интересует такого человека только до тех пор, пока он не достигнет в ней мастерства; как только мастерство достигнуто, ему становится неинтересно и скучно, и он меняет профессию или место работы, начинает осваивать что-то новое.

Сотрудники с диффузной идентичностью имеются только в организациях с линейной структурой. Процентное соотношение таких сотрудников 27%. Таким образом, в организации с линейным типом структуры диффузная идентичность является доминирующим статусом профессиональной идентичности. Диффузная идентичность может означать, что сотрудники с данными показателями еще не сделали выбор своего жизненного пути и не имеют четких представлений о своей карьере. Предположительно, наличие сотрудников с диффузной идентичностью может быть связано с четким разграничением полномочий и профессиональных обязанностей, что блокирует проявление инициативы и затрудняет получение разнообразных представлений о профессии. По мнению

А.Н. Мардас, для организаций с линейным типом структуры характерна тенденция к формализации оценки эффективности и качества работы подразделений. Это может приводить к возникновению атмосферы страха и разобщенности и препятствовать достижению профессиональной идентичности сотрудников.

В результате анализа процентной выраженности уровней профессиональной идентичности внутри организаций были выявлены следующие закономерности:

В линейной организации все возможные статусы профессиональной идентичности представлены в относительно одинаковом процентном соотношении. В то же время в организации функционального типа доминирующее число работников обладает достигнутым (47%) и псевдопозитивным (43%) статусами профессиональной идентичности. Сотрудники с диффузной и преждевременной идентичностью в таких организациях не выявлено. Данные результаты позволяют предположить, что в организациях с функциональным типом организационной структуры, являющимся более прогрессивным, одним из прямых или косвенных критериев отбора персонала является наличие определенной зрелости профессиональной идентичности, что и приводит к такому соотношению выявленных показателей.

Различий в статусах профессиональной идентичности в зависимости от половой принадлежности выявлено не было. Тип организационной структуры имеет значение при оценке сформированности статуса (состояния) профессиональной идентичности у сотрудников.

С целью определить статистически значимые различия в организационной приверженности в зависимости от факторов «пол» и «тип организационной структуры», проведен двухфакторный дисперсионный анализ. В нашем исследовании независимыми факторами были: пол и тип организационной структуры, зависимым фактором – эмоциональный, нормативный и продолженный компоненты приверженности организации.

В результате обработки данных с помощью дисперсионного дисперсионного анализа выявлено, что уровень выраженности каждого из компонентов приверженности организации связан с типом организационной структуры ($F(1,56)=18,894$; $p=0,00006$), но не связан с фактором пола. В частности, с помощью критерия множественных сравнений Дункана было установлено, что в компаниях с функциональной организационной структурой показатели по всем компонентам организационной приверженности выше ($p<0,05$), чем в организациях с линейной структурой.

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование приверженности организации у испытуемых нашей выборки имеет различия в зависимости от типа организационной структуры, но не зависит от пола сотрудника.

С целью установления характера взаимосвязи между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью у сотрудников в обоих типах организационной структуры был проведен корреляционный анализ данных с помощью коэффициента корреляции Спирмена. Анализ данных позволил выявить значимую положительную умеренную связь между профессиональной идентичностью и эмоциональным компонентом организационной приверженности у сотрудников в линейном типе организационной структуры ($r_s=0,388$, при $p=0,03$), причем в мужской выборке эта связь более выражена ($r_s=0,476$, при $p=0,05$).

Полученные данные позволяют говорить о связи статуса профессиональной идентичности и желания оставаться в своей компании, стремлением претворить в жизнь ее миссию (эмоциональный компонент приверженности). К.В. Харский отмечает, что аффективный компо-

нент приверженности тесно связан с поддержкой со стороны организации. Для формирования данного компонента приверженности большое значение имеет благоприятный психологический климат на предприятии и стиль управленческой деятельности менеджеров. В организациях линейного типа все полномочия идут от высшего звена управления к низшему, поэтому можно предположить, что наличие данной связи сопряжено не столько с типом организационной структуры, сколько с определенной симпатией сотрудников к своему руководству.

В функциональном типе организационной структуры связи между профессиональной идентичностью и компонентами организационной приверженности не нарушилось. Однако были выявлены обратные пропорциональные связи между профессиональной идентичностью и эмоциональным, продолженным компонентами приверженности. Эмоциональный компонент приверженности можно расшифровать как идентификацию работника с организацией. В то же время, по мнению Э.Б. Шнейдер, сотрудник с достигнутой профессиональной идентичностью характеризуется полной координацией механизмов идентификации – обособления. Что проявляется гармоничное взаимодействие идентификации, обособления в соответствии с внутренними потребностями личности и социальной необходимостью. В связи с этим можно предположить, что чем выше уровень профессиональной идентичности, тем более склонен человек рационально подходить к вопросам отстаивания своих интересов.

Продолженный компонент приверженности показывает сознание сотрудником затрат, связанных с его участием в организации. Но репрезентацией достигнутой профессиональной идентичности, является позитивное самоотношение, что, на наш взгляд, и объясняет полученный результат. То есть, если сотрудник с достигнутой профессиональной идентичностью уверен в себе как в профессионале, он не осознает трудностей связанных с уходом из организации.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии связи между профессиональной идентичностью и приверженностью организации.

Решение проблемы нехватки кадров в агропромышленном комплексе путем развития профориентационной деятельности в учреждениях профессионального образования

А.П.Лухачева (Россия, п. Зайково)

e-mail: petrovnala@yandex.ru

Сложность социально-экономических процессов в обществе, связанных с переходом в сферу рыночных отношений, существенно сказываются на образовании молодежи и ее профессиональном самоопределении.

Проведенные социологические исследования в школах выявили тот факт, что при сохранении престижа высшего и среднего профессионального образования старшеклассники в большей степени ориентированы на работу в коммерческих структурах и предпринимательство.

Происходит замена профессиональной карьеры – коммерческой, что блокирует возможность состояться молодым людям в профессиональном отношении. Наряду с этим происходит полная нивелировка значимости рабочих специальностей. Эта тенденция отмечается во всех отраслях экономики, в том числе в сельском хозяйстве. Молодые люди считают рабочие профессии не престижными, стараются избегать выбора профессий связанных с сельским хозяйством, даже если сами они уроженцы и