



Парадоксы профессиональной идентичности у психологов

АЛЕКСАНДРОВА Юлия Юрьевна

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

КАМНЕВА Елена Владимировна

ПОЛЕВАЯ Марина Владимировна

ПРЯЖНИКОВ Николай Сергеевич

ПРЯЖНИКОВА Елена Юрьевна

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Аннотация. В статье рассматривается феномен «парадоксы профессиональной идентичности». Показано, что такая парадоксальность может быть связана с противоречиями между компонентами самой профессиональной деятельности — с «внутри-профессиональными ориентирами идентичности» (в контексте конкретной «эргатической системы»). Она может быть связана также с внешними противоречиями — с профессионально-сопутствующими ориентирами идентичности. Выделены разные основания для типологии парадоксов идентичности: связанные с освоением деятельности на этапах выбора и подготовки к профессии, на этапе самой работы и на после-профессиональных этапах (ретроспективная профессиональная идентичность). Показано, что между разными типами и разными видами могут существовать свои противоречия и парадоксы (идентифицировался, обрёл смысл труда по одному типу, но не идентифицировался по другому типу...). Само развитие идентичности понимается как выявление и решение этих парадоксов. В качестве перспективного направления развития полноценной профессиональной идентичности предлагается рассматривать всю эргатическую систему, построенную с ориентацией на социально-значимую цель. При этом сама такая цель во многом снимает парадоксальные противоречия и позволяет осуществлять поиск противоречий более высокого уровня, что способствует и повышению производительности труда, и личностному развитию самого работника. Такое понимание развития полноценной профессиональной идентичности предполагает переключение внимания на парадоксальность конкретного профессионального труда, обнаруживая в нём все более сложные и интересные проблемные вопросы и, таким образом, обогащая саму трудовую деятельность. Показано, что противоречия и парадоксы, связанные с реализацией ожиданий со стороны общества, руководства организаций и ближайшего окружения работника, могут, с одной стороны, соответствовать интересам общества и культуры, но могут и противоречить им. Особенно актуальным становятся такие парадоксы и противоречия в деятельности организационных психологов, профконсультантов и коучей в эпоху переосмысления сложившихся в стране псевдо-рыночных отношений, поиска более эффективных и социально-ориентированных моделей экономики.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, парадоксы идентичности, ориентиры идентичности, основания для типологии парадоксов идентичности, развитие идентичности.

Постановка проблемы

Профессия психолог — одна из самых сложно идентифицируемых профессий, что можно объяснить следующими причинами: 1) противоречивость самой психологии вследствие недостаточной чёткости в определении её предмета¹; 2) множество разных подходов и направлений, в каждом из которых есть много ценного, но одновременно и противоречивого, что само по себе уже создает некоторую парадоксальность; 3) сложные взаимосвязи с другими науками, когда трудно провести границу между психологией и «не-психологией»; 4) неоднозначное понимание психологии на уровне общественного сознания (Вачков, Гриншпун, Пряжников, 2015).

Идентичность в своём нормальном развитии отражает готовность человека обнаруживать особые, лично значимые смыслы в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой профессиональной деятельности, а также — готовность соотносить себя и перспективы своего развития с этой деятельностью (Кобзева, Аверина, 2016; Эриксон, 1996; Marcia, 1996; Slay, Smith, 2011). При этом на высших уровнях развития профессиональной идентичности она во многом совпадает и с личностной идентичностью, а у кого-то, и с социальной (гражданской), и с культурной идентичностью (Озерина, 2009; Pratt, Rockmann, Kaufmann, 2006). Но при этом сам процесс развития такой идентичности сложен и противоречив, порождает множество «парадоксов», соотносимых с известными «кризисами идентичности», осознание и разрешение которых часто и становится основой для развития самой идентичности (Александрова, Пряжников, Румянцева, 2019; Буякас, 2003). Всё это совпадает с выделением общих тенденций в исследовании личности профессионала, отражённых в различных зарубежных и отечественных работах (Вачков и др., 2015; Климов, 2003; Diener, 2000; Hurrell, 2016).

Мы исходим из того, что само понимание «парадокса идентичности» предполагает два и более «правильных» ответа на один вопрос (в нашем случае, это вопросы, связанные с деятельностью и развитием психолога), с возможностью последующего прояснения, что какой-то ответ окажется более «правильным», чем другой (другие) ответы. Такое «прояснение» предполагает дополнительную деятельность (интеллектуальную, образовательную, исследовательскую), либо силами самого человека, столкнувшегося с данным парадоксом, либо с помощью других людей (учителей, консультантов, толкователей, оппонентов). Парадокс можно рассматривать как равнозначное, равно-обоснованное «совмещение несовместимостей». Парадокс часто является следствием недостаточной изученности, как на уровне данной науки, так и недостаточной осознанности уже на уровне личности учёного, практика, преподавателя, представляющего данное научное или научно-практическое направление.

Соответственно, можно выделить общий объект исследования — профессиональная идентичность. Предметом нашего исследования являются парадоксы идентичности, понимаемые как несоответствие разных ориентиров профессиональной идентичности. Несмотря на то, что в статье рассматриваются общие проблемы парадоксального развития профессиональной идентичности, мы для конкретизации и для наглядности будем часто использовать примеры, относящиеся к деятельности организационных психологов, профконсультантов, менеджеров по персоналу, коучей. Целью исследования является теоретический анализ парадоксов идентичности, для последующей их типологизации, разработки эмпирических методов исследования и предполагаемых путей уменьшения негативных последствий такой «парадоксальности» (искаженной идентичности). В качестве основных гипотез можно обозначить следующие: 1) сущность парадокса профессиональной идентичности для

1 Иногда говорят, что вся история психологии — это поиск ответа на вопрос «Что такое психика?».

конкретной личности заключается в ее неспособности выделить для себя главные ориентиры отождествления себя с данной профессией, в условиях усиливающейся неопределенности таких ориентиров на уровне организаций и общества в целом; 2) наиболее перспективным направлением помощи личности в обретении полноценной профессиональной идентичности является развитие у нее готовности выделять приоритеты в профессиональной деятельности, связанные с наиболее значимыми проблемами («эргатическими функциями»), решаемыми в данном труде, что могло бы рассматриваться в качестве основных ориентирующих признаков профессиональной идентичности; 3) важным условием помощи личности в обретении полноценной профессиональной идентичности, применительно к работе организационного психолога и карьерного консультанта, является переосмысление сущности их труда на уровне кадровых служб конкретных организаций, в основе чего должно быть положено выделение наиболее значимых проблем, решаемых данными специалистами с соответствующей, научно обоснованной системой его оценки и вознаграждения.

Для достижения цели выделяются следующие задачи исследования: 1) уточнить понятие «парадокс профессиональной идентичности» и определить его место в системе близких понятий; 2) рассмотреть разные аспекты возникновения, проявления и угасания «парадоксов профессиональной идентичности»; 3) предложить варианты типологии «парадоксов профессиональной идентичности», в основании которых могут быть положены разные причины возникновения такой «парадоксальности»; 4) разработать общие рекомендации по развитию более адекватной «профессиональной идентичности» и устранению причин искажённой идентичности.

Примеры проявления «парадоксов» профессиональной идентичности

На уровне конкретной профессии, «парадоксы» часто связаны с неопределённостью значимости для конкретных работников тех или иных компонентов их труда. Например, для кого-то важными являются предметы труда (хочется работать с людьми такого-то возраста и решать такие-то их проблемы), для кого-то — возможность самореализоваться и решать собственные проблемы (не секрет, что кто-то идёт в психологию именно для этого), а для кого-то важной является профессиональная среда и сама возможность общаться с людьми, такими же, как и они сами — сильно увлечёнными психологией и другое. Условно это можно назвать *внутри-профессиональными ориентирами идентичности*.

А если учесть, что сама деятельность психолога очень разнообразна (и научно-методическая работа, и психологическая практика, и преподавание психологии и многое другое), то вопрос профессиональной идентичности ещё больше осложняется. Можно проиллюстрировать это на примере, когда мы задали вопрос одному из самых успешных и признаваемых (по разным рейтингам среди студентов и преподавателей МГУ имени М. В. Ломоносова) — Валерию Викторовичу Петухову о том, кем он себя считает: методологом науки, психологом-теоретиком, философом (известно, что он очень уважительно относился к М. К. Мамардашвили и в чём-то считал его своим Учителем), психотерапевтом (известно, что на лекциях В. В. Петухова часто царила особая атмосфера благоговения перед психологией, которую редко увидишь даже на лучших психотерапевтических группах), преподавателем, воспитателем или научным публицистом? — Долго перебирая разные варианты ответа и комментируя их, В. В. Петухов с трудом и с невысокой степенью уверенности, всё же сказал нам, что ближе всего он к «преподавателю психологии». Особенно неприемлемой для него оказалась позиция «воспитателя». Хотя всё чаще разные авторы отмечают, что сущность профессионального образования заключается в создании психолого-педагогических

условий для развития личности будущего специалиста (Балацкий, 2015; Гессен, 1995; Зеер, 2006; Зинченко, 1995; Маркова, 1996; Пряжников, 2016 и другие).

Естественно, в профессиональном образовании важно и формирование у студента профессиональных знаний, умений, навыков, компетенции, которые обеспечивают реализацию определённой моральной позиции работника и позволяют ему работать эффективно, без ошибок, брака и аварий. Важность личностного развития, приоритет смысла над различными технологиями характерны не только в гуманитарных профессиях, но и в технических, о чём, например, много писали В. П. Зинченко и Е. Б. Моргунов, рассматривая феномен «технократического мышления» и «искусственной интеллигенции» (Зинченко, Моргунов, 1994). А с учётом того, что в основе личности многие авторы видят прежде всего ценностно-смысловые образования, направленность и даже нравственную позицию, то такая ориентация на развитие личности будущего специалиста ближе всего именно к воспитательной позиции преподавателя психологии, что по мнению одного из самых успешных преподавателей психологии, не правильно. Всё это лишний раз подчёркивает сложность и важность специального рассмотрения подобных парадоксов профессиональной идентичности.

На приведённом выше примере обсуждения проблемы профессиональной идентичности с В. В. Петуховым становится понятно, что не просто получить однозначный ответ на вопрос о том, с какой профессией или с каким направлением, специализацией в рамках одной профессии соотносит себя даже успешный и всеми признанный специалист. При этом важно подчеркнуть актуальность профессиональной идентичности и для тех, кто выбирает себе профессию (начальные стадии развития идентичности), и для тех, кто обучается по избранной профессии (известно, что немалая часть студентов-психологов «разочаровываются» в психологии уже на первых курсах), и для последующего карьерного развития. Усугубляется данная проблема ещё и тем, что само понятие «профессия» в последнее время всё больше утрачивает свою определённость, всё чаще наблюдается наложение разных функций в рамках одной профессии и должности, когда работнику из страха быть уволенным часто приходится выполнять задания, выходящие за рамки его официальных планов и обязанностей (Пряжников, 2018).

Можно приводить и другие примеры проявления парадоксальности профессиональной идентичности, связанные не только с разной значимостью компонентов профессионального труда для конкретной личности, но и с характеристиками профессии, определяющими статус человека в разных социальных группах и общностях. Например, если для конкретного человека важна не столько сама профессиональная деятельность, а сложившиеся неформальные отношения с коллегами в коллективе, то скорее всего, и свою идентичность он больше будет связывать не с профессиональной деятельностью и её компонентами, а с тем, что дает ему профессия в плане неформальных контактов, а возможно, и дружеских отношений. Аналогично, можно рассуждать и о статусе человека в организации, в городе (если он работает в престижной организации), и даже в обществе (если человек занимается редкой и престижной деятельностью). Всё это можно отнести к профессионально-сопутствующим ориентирам идентичности. В обобщённом виде воздействие внутри-профессиональных и профессионально-сопутствующих ориентиров на возникновение и развитие парадоксов идентичности можно представить на модели (см. Рисунок 1). На модели показано, что сами парадоксы могут иметь в своём дальнейшем развитии разные направленности: 1) девиантную или просоциальную (вверху модели) и 2) способствующую развитию личности профессионала и препятствующую развитию личности (внизу модели).



Рисунок 1. Модель, отражающая факторы, провоцирующая парадоксы профессиональной идентичности: внутри-профессиональные (слева на модели) и профессионально-сопутствующие (справа на модели)

Парадоксы здесь возникают тогда, когда сама деятельность, может, и не приносит человеку особой радости, но сопутствующие блага (известность, престижный статус, доходы и тому подобные) становятся для данного человека главным смыслом его профессиональной деятельности. Это ситуации, о которых писал ещё Э. Фромм, вводя понятие «отчуждённый характер», когда человек может и не любить свою работу, но не бросает её, так как если он будет заниматься любимым делом, то утратит значительную часть своих доходов и ему вообще придется менять весь свой образ жизни (Фромм, 1990). По сути, это подразумевал и Э. Эриксон, когда описывал главный конфликт развивающейся взрослой личности — между его собственными представлениями о своём должном развитии и ожиданиями со стороны социума, включая и ожидания близких людей (например, чтобы он больше зарабатывал и обеспечивал семью), когда он не находит возможностей для компромиссов и идёт на поводу этих ожиданий, утрачивая свою идентичность (Эриксон, 1996).

Заметим, что на фоне всё большего развития платных психологических услуг кто-то из психологов-консультантов может преимущественно ориентироваться на высокие гонорары в разных видах психологического консультирования или обслуживания богатых заказчиков в соответствующих организациях. А учитывая то, что не всегда эти высокие гонорары соответствуют качественной работе, то можно предположить, что, часто угождая психологически неграмотным клиентам или богатым заказчикам, и организационные консультанты, и коучи рискуют постепенно утрачивать собственное достоинство и профессиональную идентичность. Причём идти на определённые компромиссы приходится не только в отношениях с родственниками, но и с друзьями, которые могут даже недоумевать, что их приятель (или бывший одноклассник) не использует возможности своей работы или профессии для нечестного обогащения. В качестве примера здесь можно привести случай с нашими одноклассниками из города Ростова-на-Дону, которые были не только удивлены, но и очень возмущены (обвинили нас во лжи), когда им было сказано, что профессора факультета психологии МГУ имени М. В. Ломоносова не берут взятки.

Но в других случаях какие-то профессионалы, если они не соответствуют ожиданиям своего ближайшего окружения или своих более «опытных» коллег, требующих от них участия в коррупционных схемах, в техниках «развода» клиентов и посетителей, когда людям предлагаются не нужные им услуги и тому подобного, могут и спасовать, включаясь в эти неблагоприятные деяния. Парадокс здесь в том, что если человек не соглашается на действия, связанные с разными видами профессиональной и экономической девиантности, то его перестают считать настоящим профессионалом, и он сам, поддаваясь таким оценкам, может даже утратить свою профессиональную идентичность, пусть она даже и становится псевдо-идентичностью. Заметим, что и здесь ситуация оказывается не столь однозначной, хотя, можно было бы просто осудить такие сделки работника с совестью, но если учесть, что во многих регионах очень напряжённая ситуация с трудоустройством, то можно попытаться, если и не оправдать таких работников, то хотя бы, понять их.

На уровне идентичности человека в социуме, соотносимом с профессионально-сопутствующими ориентирами (с которыми также пытается себя идентифицировать работник), можно выделить следующие негативные следствия обозначенной выше «парадоксальности»: 1) в коллективе возможно смешение социально-профессиональных ролей, что иногда приводит и к конфликтам с коллегами, когда работники неверно истолковывают собственный статус и ошибочно оценивают ожидания в свой адрес от формальных и неформальных партнёров по общению; 2) на уровне организации, также возможны ошибочные оценки своего статуса, их несоответствие тем или иным должностям, особенно, во взаимоотношениях с руководством разных подразделений и топ-менеджментом; 3) на уровне общества возможны проблемы с переоценкой или недооценкой так называемых «непрестижных» профессий (Александрова и др., 2019).

«Профессиональная идентичность» в системе близких понятий

Как уже отмечалось выше, для парадоксальности характерны противоречивость при кажущейся поначалу очевидности разных взглядов и оценок. Можно выделить понятия, близкие по сути к понятию «парадоксальная профессиональная идентичность», где также в основе — противоречивость разных компонентов деятельности. Понятие «эргатическая функция», то есть «трудовая функция» (от древнегреч. «эргос» — труд), предложенное Е. А. Климовым, предполагает «уменьшение неопределённости связи элементов в эргатической системе» (Климов, 1998). По сути, смысл любого труда, на основе такого понимания «эргатической функции», по Е. А. Климову, состоит в выделении, прогнозировании, профилактике и устранении проблем, возникающих в деятельности. Получается, что если нет серьезных проблем, решать которые могут настоящие профессионалы, то и сами профессионалы оказываются не нужны.

А для личности самого работника важно ещё, чтобы он занимался теми проблемными вопросами, которые, во-первых, он может решить, и во-вторых, когда он получает от решения этих проблемных вопросов определённое удовлетворение. Ведь только в этом случае можно говорить о личностной значимости выполняемой им деятельности, которая и лежит в основе профессиональной идентичности. Получается, что понятие «эргатическая функция» раскрывает суть многих видов профессионального труда и позволяет рассматривать саму проблемность работы как основу для развития профессиональной идентичности, но при условии, что работа, действительно, важна и интересна для данного специалиста. Если же человек выполняет, пусть даже и успешно, незначимую или нелюбимую работу, то

скорее это приведёт сначала к ощущению «парадоксальности» (что выражается в вопросе «Зачем я вообще этим занимаюсь, раз мне это не интересно?»), а затем, и к утрате профессиональной идентичности. Такой парадокс — продолжение трудовой деятельности, которая не интересна и не приносит работнику удовлетворения — вряд ли будет способствовать развитию собственно профессиональной идентичности, хотя, если получаемые доходы значительно перекрывают такую «парадоксальность», то работник может какое-то время терпеть эту несостыковку своих интересов и содержания самого выполняемого труда. В последнем случае можно говорить о важности для работника «профессионально-сопутствующих ориентиров парадоксальности» (связанных с доходами, статусом в глазах родственников и друзей и тому подобным).

И наоборот, если человек выполняет даже сложную работу и делает её не всегда успешно, но ему интересны «внутри-профессиональные» противоречия («несостыковки» в эргатической системе, требующие своего разрешения, по Е. А. Климову), которые и создают для него особую «интригу» труда, то идентичность может и развиваться. Можно предположить, что чем более сложные задачи решает специалист, тем больше у него оснований и для профессиональной гордости. Причём в некоторых видах труда иногда это может быть не только успешное решение производственной задачи, но и сама постановка такой задачи, когда и сам работник начнет себя уважать за смелость, и его коллеги будут гордиться своим коллегой, осмелившимся взяться за решение таких проблем, перед которыми многие пасуют.

Поскольку в самой профессиональной идентичности разные противоречия должны осознаваться работником, то это понятие близко и понятию «профессиональное самосознание» (Маркова, 1996; Пряжников, Пряжникова, 2012; Столин, 1983). Например, В. В. Столин выделяет «единицу анализа самосознания», определяя её как «конфликтный личностный смысл», возникающий в деятельности и отражающий противоречия между целями, установками, самими действиями... (Столин, 1983). Близкими понятиями являются «профессиональная идеология», помогающая человеку освоить ценности своей профессии и просто гордиться собой как профессионалом (Климов, 1988) и «стереотипы профессиональной деятельности», позволяющие личности идентифицироваться со своими коллегами по работе и всем профессиональным сообществом, о которых говорил А. Менегетти (Менегетти, 1996).

Но и здесь возникает определённая парадоксальность. Например, рассуждая о «профессиональной идеологии», Е. А. Климов отмечает, что это система утверждений, которая находится вне научных категорий истины и скорее относится к субъективному пониманию значимости своей профессии на уровне конкретного лица или определённой группы работников (Климов, 1988). Проблемы для работника могут возникнуть тогда, когда он начнёт превозносить важность своей профессии и, соответственно, принижать другие профессии. Заметим, что, например, для работы организационных психологов, имеющих дело в организации с самыми разными специалистами (Леонова, 2019; Штроо, 1998; 2000; 2017), а также для профконсультантов — всё это особенно нежелательно. Ещё Ю. К. Стрелков, рассуждая о предмете деятельности инженерного психолога в высокотехнологичных организациях, близкого во многом и для организационных консультантов, отмечал, что нужно всегда помнить о том, что приходится иметь дело с очень высококлассными специалистами, от взаимоуважительных и доброжелательных отношений с которыми во многом зависят и качество проводимых исследований, и любые варианты сотрудничества с ними (Стрелков, 1999).

Можно также выделить и явные антонимы понятия «профессиональная идентичность», которые, по сути своей, содержат в себе противоречивость и парадоксальность по отношению к состоявшейся идентичности. Это уже упоминавшийся «отчуждённый характер» (Э. Фромм, 1990), или «нежелательные исходы профессионального развития» (Климов, 2003), или

«профессиональные деструкции» (Зеер, Сыманюк, 2005). Во всех этих случаях самое опасное, что может произойти с работником, это восприятие своего сомнительного развития как «успешного», что позволяет говорить уже о «псевдо-профессиональной идентичности», парадоксальность которой определяется противоречием между объективно сомнительными вариантами профессионального развития, осуждаемого обществом, с одной стороны, и субъективно значимым и даже одобряемым конкретным человеком и его ближайшим окружением развитием, с другой стороны.

Основные механизмы возникновения, развития и угасания «парадоксальности» профессиональной идентичности в работе организационного психолога и карьерного консультанта

Вопрос о возникновении и развитии профессиональной идентичности и осознания личностью возможных парадоксов в этом развитии можно рассмотреть с позиций возрастной психологии, где само развитие рассматривается как разрешение кризиса, возникающего на каждом этапе жизни человека (Карабанова, 2005; Марцинковская, 2010). Применительно к развитию профконсультантов, коучей и организационных психологов можно соотнести эти кризисы с основными этапами их карьеры, где переход к каждому этапу предполагает освоение новых средств для решения новых задач развития. В связи с этим можно выделить основные этапы карьерного развития: 1) выбор профессии ещё в школьные годы и уточнение этого выбора к окончанию обучения в школе; 2) выбор вуза и уточнение специализации уже в ходе профессиональной подготовки; 3) выбор места работы; 4) карьерные выборы в ходе работы в организации, включая и освоение смежных профессий, и смену подразделений, и переход в другие организации; 5) самоопределение в предпенсионные и пенсионные годы; 6) «ретроспективное самоопределение», как выбор позиции для оценки и переоценки собственной жизни и карьеры (Пряжников, 2016). По сути, выбор сопровождает карьеру человека на протяжении всей жизни, и соответственно, меняются и статусы профессиональной идентичности (Александрова и др., 2019; Пряжников, 2016; Эриксон, 1996; Super, 1980).

Каждый раз, когда человек осваивает определённую деятельность, позволяющую ему быть успешным на каждом их этапов карьерного развития, у него также формируется чувство значимости этой деятельности и гордость от её выполнения или завершения. Но всё это также соотносимо с развитием идентичности, только сама эта идентичность не профессиональная в традиционном понимании (ориентированная на выполнение трудовой деятельности), а скорее — карьерная. Например, успехи в сдаче Единого государственного экзамена, хотя, и предполагают какие-то профессиональные выборы (профильные предметы и тому подобные), но имеют для человека и определённую самооценку, позволяющую ему идентифицировать себя с успешным выпускником школы, сделавшим первые успешные карьерные шаги. Или идентифицировать себя с успешным абитуриентом, студентом и тому подобным.

Проблема в том, что часто успехи на подготовительных этапах напрямую могут и не соотноситься с будущей профессиональной деятельностью. О проблемах преемственности школьного, профессионального образования и будущей работы в условиях «затянувшихся», и не всегда успешных реформ в образовании и экономике, пишут многие авторы (Балацкий, 2015, Собкин, 2017; Пряжников, 2018а). Кроме того, в современной литературе по психологии труда и карьерному консультированию, всё чаще говорят о совмещении профессий, а также о частой смене профессий и даже о слиянии, пересечении профессиональных функций,

что воплощается в понятии «поливариативная карьера» (Могилевкин, 2007). В итоге, мы получаем не одну, а несколько профессиональных идентичностей, парадоксальные противоречия между которыми могут быть весьма серьезными и чувствительными для человека, пытающегося понять самого себя.

Проблема возникновения, развития и угасания той или иной профессиональной идентичности позволяет обозначить важные для нашего анализа вопросы и постараться дать на них ответы.

1. Всегда ли парадоксальность профессиональной идентичности вредна для развития подлинной идентичности?

Как уже отмечалось выше, сама профессиональная деятельность включает в себя множество противоречий, разрешать которые и должен хорошо подготовленный профессионал (смотри понятие «эргатическая функция», по Е. А. Климову). Но с какого-то момента такая работа и определяемые ею проблемы могут стать для конкретного работника неинтересными, не дающие ему самореализоваться более полноценно. Как уже отмечалось выше, часто именно парадоксальность работы при кажущейся её легкости и понятности при реальной сложности во многом и создает творческую интригу, что нередко используют не только опытные руководители, пытающиеся мотивировать персонал на решение нестандартных задач, но и педагоги, стремящиеся повысить творческую активность своих учеников (например, в технологиях проблемного обучения). Соответственно, парадоксальность полезна до определённого времени, которое важно не пропустить, так как потом может начаться и деградация личности работника.

2. Всегда ли следует вовремя отказываться от одного типа идентичности и быстро переходить к другому типу, например, при переходе на новый этап профессионального или карьерного развития?

Однозначного ответа здесь нет. С одной стороны, акцентирование внимания личности на новых вопросах и проблемах, которые желательно поскорее научиться решать, во многом оправдано. Но, с другой стороны, часто оказывается так, что уже освоенные ранее идентичности (даже с их парадоксальностью) позволяют сохранить и общетрудовую, и познавательную активность в последующем. Например, если в организации хорошо поставлено непрерывное образование, то идентичность старательного студента может пригодиться при освоении новых технологий, на стажировках, при обмене опытом. А ранее обретенные идентичности, связанные с профессиональными выборами и построением новых карьерных планов, могут пригодиться в последующем карьерном развитии данного человека, даже тогда, когда он перешёл к стабильным этапам своей карьеры.

3. Возможно ли явно негативное «застывание» на каких-то ранее обретенных вариантах профессиональной идентичности и соответствующих парадоксах этой идентичности?

Конечно, возможно. Например, ложная идентичность, сформированная в ходе неудачного профессионального развития или при выраженных профессиональных деструкциях. Или в случаях явной профессиональной непригодности, отражающейся и на результатах труда, и на личных отношениях, и на здоровье самого работника.

Таким образом, следует отметить, как позитивный смысл парадоксальности в профессиональной идентичности, так и негативные моменты, которые могут помешать развитию профессионала и его гордости от выполняемого труда.

Основания для типологии «парадоксальности» профессиональной идентичности

Можно условно выделить следующие основания и параметры для типологий, определяющих возможные проявления и парадоксальные противоречия разных вариантов профессиональной идентичности.

В ходе развития субъекта труда и субъекта профессионального самоопределения

Идентичность психолога-профессионала и психолога-любителя, дилетанта, когда работник сам до конца не может разобраться, чего в нём больше, настоящего профессионала (когда он больше ориентируется на знания, полученные в ходе освоения профессии) или специалиста-любителя (когда он больше ориентируется на свой жизненный опыт, здравый смысл и интуицию)? Как известно, именно у психологов много сомнений в ответе на данный вопрос, например, когда сравнивают «научную» и «житейскую» психологию.

Идентичность специалистов, которые успешно помогают другим, но демонстрируют растерянность, когда сталкиваются сами с подобными проблемами, что воплощается в известной проблеме «сапожника без сапог». Интересно, что иногда психологов труда и коучей упрекают в том, что они сами имеют много психологических проблем, в том числе, и связанные с неумением сделать блестящую карьеру, с неумением обогащаться и тому подобным, но пытаются при этом учить других. Например, А. Курпатов и Т. Девятова пишут о том, что смешно выглядят преподаватели, особенно, читающие курс «Психологию труда», когда они сами признаются в том, что не умеют зарабатывать деньги (Курпатов, Дятлова, 2006). И хотя такие презрительные оценки «доктора Курпатова» сами по себе выглядят странно (например, на факультете психологии МГУ немало признанных специалистов и преподавателей, которые не могут похвастаться тем, что умеют «устраиваться в этой жизни»), но следует признать, что подобное отношение к феномену «сапожника без сапог» достаточно распространено среди обывателей, в том числе и таких, кто пишет популярные книги по психологии.

Вероятно, здесь происходит перенесение акцентов с внутри-профессиональных ориентирующих признаков — на признаки профессионально-сопутствующие, особенно, в сознании людей, ложно понимающих истинные смыслы тех или иных профессий (особенно, профессий, ориентированных на помощь другим людям), которые делают неверные оценки и соответствующих профессионалов. Но ещё больше всё усложняется тогда, когда и сам профессионал начинает утрачивать свою подлинную профессиональную идентичность, переключая своё внимание на внешние по отношению к своей работе ориентирующие признаки идентичности.

Ранее уже отмечалось, что *идентичность может быть связана не только с самой профессиональной деятельностью, но и с разными этапами подготовки к профессии*, в частности: идентичность претендента быть студентом-психологом; идентичность студента-психолога; идентичность выпускника факультета психологии (на основании формального диплома или какого-то опыта); идентичность стажёра или молодого специалиста-психолога; идентичность состоявшегося признанного психолога (проблема формальных показателей успешности и реального профессионализма; проблема «репутации» психолога в организации); идентичность пенсионера-психолога и другие. Здесь возможны «несостыковки» разных идентичностей, обретенных или утраченных в разные периоды развития, связанные с недостаточной преемственностью разных этапов профессионального развития. Например,

ранее успешный студент (красный диплом, лидерство среди сверстников), может оказаться обычным («средненьким») работником в какой-то организации, или наоборот.

По отношению к смежным профессиям

По отношению к смежным профессиям можно выделить следующие варианты смешения, а иногда и противоречия в идентичностях: профконсультанты и психотерапевты; профконсультанты и астрологи; профконсультанты и коучи; организационные консультанты и инспекторы кадровых служб; клинические психологи и врачи-психиатры; психологи (преподаватели психологии), педагоги-психологи и педагоги и так далее. Известно, что нередко именно психологи часто находятся в определённой растерянности, когда пытаются не только осознать свой статус идентичности, особенно, когда приходится осваивать функции смежных специалистов (кто же они на самом деле?). Нередко психологи даже стесняются своего реального статуса, например, в организациях, где произошло некоторое «разочарование» в полезности психологов, и у них повышаются риски быть уволенными (по сокращению штатов, особенно, в рамках разных «оптимизаций»).

По соотношению «эго-идентичности» конкретного работника и «групповой (коллективной, организационной) идентичности»

Здесь можно также выделить возможные парадоксальные противоречия, которые условно разбиты на две группы.

Применительно к разным направлениям деятельности психолога: соотношение частичной компетентности и узкой специализации (с соответствующей частичной профессиональной идентичностью), с одной стороны, и разносторонние специалисты широкого профиля (с высокой вероятностью развития более полной профессиональной идентичности), с другой стороны².

Проблема соотношения теоретико-методологической, практической, преподавательской и организационно-управленческой работы психолога, когда психолог какие-то виды своей деятельности может выполнять относительно самостоятельно, а какие-то — только во взаимодействии с коллегами (в командах). Соответственно можно предположить, что и идентичность может быть разной у одного и того же человека, реализующего себя в каких-то направлениях своей профессиональной деятельности индивидуально (через эго-идентичность), а в каких-то — через групповую деятельность (через групповую идентичность).

С позиций общественного отношения к данной профессии

Здесь можно выделить следующие возможные противоречия вплоть до их приравнивания к инспекторам кадровых служб, больше выполняющих бумажную работу или к диагностам-психофизиологам, осуществляющих профессиональный отбор на операторские или военные специальности (в зависимости от приоритетных работ, выполняемых в конкретных организациях).

Разное понимание статуса специалистов по управлению персоналом в общественном сознании

В одних организациях это ключевые специалисты, бизнес-партнёры, а в других организациях такие специалисты всё ещё относятся к категории обслуживающего персонала.

Специфика статуса психолога применительно к разным сферам труда

Где-то этот статус высокий, а где-то — низкий.

В контексте перспектив изменения их труда (через усиление «цифровизации», развитие удалённых форматов работы, повышение зарплаты), и соответствующего

² Эта тема уже прозвучала на страницах журнала «Организационная психология»: Ivanova, N., Klimova, A., Torngate, W. (2019). Generalists in Modern Organizations: Theoretical Review. *Organizational Psychology*, 9(4), 185-202. *Прим. ред.*

изменения их статуса, когда нынешний статус в ближайшей перспективе может существенно измениться. Это, скорее всего, повлияет и на самоотношение профессионала, а в крайних случаях, быть может, и побудит его сменить свою профессию или специализацию (или, наоборот, укрепит его уверенность в правильности выбранной профессии, то есть усилит его профессиональную идентичность).

Итак, разнообразие оснований для идентичности неизбежно порождает и противоречия между этими основаниями, что в свою очередь становится основой и для развития парадоксальности профессиональной идентичности. Вопросы о том, «Кто я как профессионал?» и «Каковы мои перспективы развития как профессионала?» порождают много неопределённостей как в плане «внутри-профессиональных ориентиров» идентичности («Чем я реально занимаюсь на работе, и как это соотносится с любимой мною профессией?»), так и в плане «профессионально-сопутствующих ориентиров» («Отвечаю ли я ожиданиям по отношению ко мне как профессионалу со стороны значимых для меня людей в плане доходов, общественного статуса?»).

Проблемная ориентация как основа развития профессиональной идентичности

Обилие возможных оснований для выделения разных типов парадоксальности в профессиональной идентичности, позволяет поставить важный и интересный вопрос: «Что является основанием для «универсальной» профессиональной идентичности?». С учётом ранее проведенного анализа развития профессиональной идентичности можно сказать, что главным критерием её полноценного развития, является проблемная ориентация, относящаяся как к самой профессиональной деятельности (ориентация на качественное решение производственных задач), так и на развитие самого работника (через осознание самого себя как развивающегося субъекта труда).

Для более детального анализа проблем и парадоксов, связанных с трудовой деятельностью можно обратиться к «основным регуляторам труда», выделенных Е. А. Климовым:

1) образ предмета труда, предполагающий, что работник должен понять, что он должен с ним сделать и что ему может помешать в этом, а сама идентичность здесь проявляется в интересе работника к решению данных проблем);

2) образ себя как профессионала, где идентичность проявляется в стремлении понять свои внутренние противоречия и, по возможности, снять или минимизировать их для того чтобы более успешно реализовать себя и как профессионала, и как личность;

3) образ субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, складывающихся в труде, где сами эти отношения могут рассматриваться как особая система и, соответственно, парадоксальность идентичности может проявиться в осознании работником противоречий в системе этих взаимоотношений (Климов, 1998).

Но как уже отмечалось ранее, полноценная профессиональная идентичность будет развиваться тогда, когда у работника есть выраженный интерес к обозначенным противоречиям (парадоксам), и наоборот, если такие противоречия человеку не интересны, то возможно будет развиваться искаженная идентичность и тогда, такая парадоксальность скорее будет иметь уже негативный смысл. Отмечалось также, что возможна и частичная (фрагментарная, локальная) идентичность. Например, человек обнаружил для себя смыслы в работе с противоречиями, относящимися к межлюдскими производственным отношениям, но ему совершенно не интересны и даже противны противоречия, связанные с предметом (или со

средствами) его труда. Правда, если это настоящий профессионал, то он должен быть готов снимать и такие противоречия (между самими регуляторами труда, по Е. А. Климову), и тогда можно говорить о том, что у него развивается целостная мотивация, или целостное профессиональное самосознание, или целостная идентичность.

Такая целостность предполагает, что работник способен идти на определённые компромиссы, как внешние (во взаимоотношениях с другими людьми или мудрое отношение к сложным объективным условиям труда), так и внутренние (хотя бы как временный отказ от самобичевания, самокопания и тому подобное), когда главным становится стремление сделать хорошо какое-то важное дело. Такая ориентация на дело, на задачу, на главный смысл конкретной трудовой деятельности можно рассматривать и как важнейший системообразующий признак, который привносит в эргатическую систему определённый порядок, позволяющий, по крайней мере, снимать системные противоречия, если исходить из того, что именно общий смысл, задача, цель строит любую систему и во многом определяет её качество. Таким образом, чем в большей степени работник осознает цель и ориентируется на неё, тем в большей степени можно прогнозировать и успешность этой деятельности, и успешность развития полноценной профессиональной идентичности.

Сама полноценность в данном контексте понимается не как полный отказ от противоречий и парадоксов. Речь идёт о преодолении тех парадоксов, которые, во-первых, минимизируют противоречия с окружающими людьми (коллегами, руководством, общественностью и даже с определёнными культурными этическими нормами), во-вторых, не позволяют человеку чувствовать себя реальным активным участником труда (индивидуального или группового), а наоборот, превращают его в реального субъекта своей трудовой деятельности и, в-третьих, позволяют ему развиваться как профессионалу и как личности. Если же эти парадоксы связаны с противоречиями в самой трудовой деятельности (что отражено и в понятии «эргатическая функция», и в понятии «профессиональное самосознание»), то всё это лишь повышает интерес человека к труду и способствует его саморазвитию, при условии, что данная профессиональная деятельность была выбрана данным человеком осознанно.

Проблемная ориентация позволяет на высших уровнях развития специалиста соединять лучше профессиональные и личностные качества человека. Правда остается сложным вопрос о моральном векторе развития профессионализма. Какими бы ни были компетенции, профессиональные способности и прочие деловые характеристики работника или группы специалистов, вопрос о реальной ценности их труда для конкретных людей и для общества в целом в современном мире решается неоднозначно. С одной стороны, много разговоров о том, что главный смысл любого труда и деятельности многих организаций — это прибыль, но, с другой стороны, всё больше появляется работ и у отечественных, и у западных исследователей, где такая моральная ориентация всё больше подвергается сомнению (Райзберг, 2005; Шпренгер, 2004).

Но для психологов, работающих в организациях, по заказам определённых фирм или с клиентами, ориентированными на успешную карьеру, предполагающую огромные заработки, возникает сложность. С одной стороны, они могут знать или чувствовать современные тенденции переоценки многих представлений, связанных с «рыночными отношениями» (Ядгаров, 2007). С другой стороны, ожидания от клиентов, заказчиков и руководителей, ориентированных на традиционные «рыночные» отношения, могут породить противоречия и парадоксы, когда на уровне самосознания самого такого психолога могут быть аргументы «за» и «против» по обозначенным выше ориентациям (противоречия между устаревшими и новыми представлениями о рыночных отношениях), то есть снова возникает ситуация парадокса идентичности.

В наиболее сложных случаях, когда психологу трудно занять определённую позицию и когда он не готов к разумным компромиссам (например, признать, что клиенты и заказчики вправе сами определять этическую ценность своих выборов и сами готовы отвечать за них), можно даже спрогнозировать утрату им профессиональной идентичности как организационного консультанта или коуча. В немалой степени именно этические противоречия на уровне глобальной экономики и культуры порождают наибольшие сложности и парадоксы, ставящие под сомнение ценность некоторых современных видов профессионального труда (особенно, в гуманитарном секторе), порождая и соответствующие метания сомневающихся в своей профессиональной и личностной состоятельности специалистов-психологов.

Общие рекомендации по повышению готовности организационных психологов, профконсультантов, менеджеров по персоналу, коучей и других смежных специалистов к работе со случаями парадоксов идентичности

Представленные ниже рекомендации логически вытекают из анализа проблематики, связанной с парадоксами профессиональной идентичности. Понятно, что данные рекомендации носят обобщённый характер, и в каждом конкретном случае должны быть адаптированы (или творчески переосмыслены) с учётом особенностей работы психолога, столкнувшегося с проблемой парадоксальности своей идентичности.

Рекомендации для разработки программ эмпирического исследования парадоксов идентичности

1) предварительный анализ деятельности по конкретным профессиям, с целью выявления самого факта наличия парадоксов идентичности в конкретных профессиях, а возможно, для ещё большей точности — в конкретных специальностях и на конкретных трудовых постах, с обязательным учётом субъективной готовности данного работника (психолога, консультанта) выделять и переживать такие парадоксы;

2) выделение противоречий, определяющих парадоксы идентичности по конкретным профессиям, а также, выделение существенных параметров и показателей, отражающих выраженность этих противоречий как по внутри-профессиональным, так и по профессионально-сопутствующим ориентирам идентичности;

3) подбор или разработка методов оценки выраженности параметров с учётом наиболее оптимальных возможностей, либо для количественной оценки, либо для качественного описания выделенных параметров и показателей (в зависимости от сложности изучаемой деятельности);

4) учёт общего контекста выполнения конкретной профессиональной деятельности, включая внутри-профессиональные и профессионально-сопутствующие ориентиры идентичности при интерпретации полученных результатов.

Рекомендации к разработчикам программ подготовки специалистов

1) проблемная ориентация обучающих программ, предполагающих выделение основных противоречий, определяющих парадоксы профессиональной идентичности;

2) выделение общих для данной группы профессий и специфичных для конкретных профессий (специальностей, трудовых постов) факторов, провоцирующих парадоксы идентичности (внутри-профессиональных и профессионально-сопутствующих ориентиров идентичности);

3) рассмотрение на конкретных примерах проявление этих факторов;

4) рассмотрение на занятиях вариантов нейтрализации факторов, провоцирующих парадоксы идентичности;

5) рассмотрение примеров, когда парадоксы идентичности оказывают позитивное воздействие на развитие личности профессионала, а также — условий, при которых позитивные факторы превращаются в негативные (феномены «застревания» на определённых уровнях развития идентичности);

6) моделирование на занятиях со специалистами-психологами таких ситуаций (например, с помощью кейсов или специально подобранных учебных видеороликов), где помимо традиционных методов диагностики проблем, связанных с идентичностью, у обучающихся вырабатывались бы навыки оценки состояния клиентов, основанные на эмпатии, понимании, прочувствовании ситуации (чаще это относится к сложным случаям, когда обычные измерительные шкалы многих опросников не срабатывают, и приходится доверяться профессиональному опыту и интуиции конкретного психолога или преподавателя психологии).

Рекомендации по практической работе

1) ориентация на диалогичные формы работы с клиентами и группами, что не исключает использование и традиционной диагностики парадоксов идентичности на определённых этапах работы (для общей оценки ситуации, для установления с клиентом или группой доверительного контакта);

2) рассмотрение парадоксов не только как условия деградации личности клиента и утраты им профессиональной идентичности, но и как возможность его развития, включая и переход к более высокому уровню идентичности (по аналогии с кризисами развития, которые, с одной стороны, создают проблемы для человека, но с другой стороны, являются условием его развития);

3) учёт в работе не только готовности клиента (или группы) видеть и переживать парадоксы своей идентичности, но и его готовности работать с этими парадоксами, использовать их для переосмысления самого себя и общей ситуации своей жизнедеятельности (с учётом внутри-профессиональных ориентиров идентичности и профессионально-сопутствующих ориентиров);

4) по возможности (при наличии времени, готовности клиентов и соответствующей квалификации самих психологов-консультантов), стремиться формировать у клиента навыки самооценки и выделения индивидуальных парадоксов, основанных на осознании противоречий своей профессиональной, карьерной и жизненной ситуации, а также — выработке у клиента навыков разрешения этих парадоксов, включая и развитие готовности использовать эти парадоксы для дальнейшего личностного и профессионального развития;

5) оставлять клиенту право самому определять вектор своего дальнейшего развития, что вытекает из самого понимания парадокса как противоречия равнозначных (и равнообоснованных) альтернатив организации своей карьеры и всей жизни (за исключением случаев, когда такие альтернативы связаны с явной экономической девиантностью, или с очевидным ущербом для самого клиента или группы).

Выводы

Проведённый анализ проблемы парадоксальности профессиональной идентичности позволяет сделать следующие выводы.

1. Парадоксы профессиональной идентичности раскрываются через осознание работником (или группой специалистов) противоречий, возникающих в труде, для разрешения

которых и предназначена данная профессия. С одной стороны, такие парадоксы приносят в работу дополнительный интерес для работника (создают «интригу», повышающую творческую мотивацию), но, с другой стороны, могут искажать сущность данного труда, особенно, когда работник переключается с внутри-профессиональных ориентиров идентичности на профессионально-сопутствующие ориентиры, напрямую с данным трудом не связанные (на блага или на возможность самоутвердиться в труде, что можно получить и в других профессиях).

2. Выделены условия возникновения и развития парадоксов профессиональной идентичности, в частности, эти условия могут быть связаны с этапами профессионального и карьерного развития личности, когда на каждом этапе человек осваивает определённую деятельность, с которой идентифицируется. Соответственно, это позволяет говорить о разных типах парадоксов, например, относящихся к этапам окончания школы и поступления в университет, этапу профессионального обучения, этапу профадаптации, этапу самой работы, осмыслению (и переосмыслению) своей трудовой жизни в зрелом и пожилом возрасте и так далее. Разнообразие разных типов идентичности увеличивается и тогда, когда утрачивается определённость самого понятия «профессия», а также тогда, когда человеку одновременно приходится выполнять разные работы или часто выходить за рамки своих должностных обязанностей (из страха быть уволенным, а может, и по собственной инициативе).

3. Выделены разные основания для типологии парадоксов профессиональной идентичности: связанные с развитием субъекта труда, связанные со смежными профессиями, связанные с разной оценкой и самооценкой статуса данной профессии. Всё это также подтверждает идею о многообразии вариантов парадоксальности профессиональной идентичности.

4. Учитывая большое разнообразие и смену типов идентичности в ходе развития субъекта труда, в качестве основного критерия развитой идентичности предлагается принцип проблемной ориентации трудовой деятельности (и соответствующей профессиональной подготовки), когда осознанная цель (задача, смысл) становится интегрирующим образованием, на основе которого выстраивается система данного профессионального труда. В свою очередь, такая система позволяет, во-первых, обнаруживать противоречия и соответствующие парадоксы, во-вторых, прогнозировать их дальнейшее развитие и опасность для достижения цели и, в-третьих, находить пути устранения нежелательных парадоксов, то есть совершенствовать систему труда. Такая проблемная ориентация позволила бы не только повышать эффективность эргатической системы (производительность труда и тому подобное), но и создавала бы условия для более полноценного развития самого субъекта труда и его профессиональной идентичности. В идеале, проблемная ориентация позволила бы развиваться и профессиональному самосознанию работнику, что не означает его стремления полностью устранить проблемы как внутреннего плана, так и внешнего, а, наоборот, на основе опыта решения определённых проблем, переходить к поиску и решению более интересных проблем (противоречий, парадоксов), как в выполняемой трудовой деятельности (обогащая её), так и в собственном профессиональном и личностном развитии, выходя на более высокий уровень такого развития, в том числе, и в развитии своей идентичности.

Литература

Александрова, Ю. Ю., Пряжников, Н. С., Румянцева, Л. С. (2019). Статусы идентичности в профессиональном самоопределении. *Новое в психолого-педагогических исследованиях*, 3(55), 64–77.

- Балацкий, Е. В. (2015). Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе. *Журнал Новой экономической ассоциации*, 2(26), 124–149.
- Буякас, Т. М. (2000). О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов. *Вестник московского университета. Серия 14, 1*, 56–62.
- Вачков, И. В., Гриншпун, И. Б., Пряжников, Н. С. (2015). *Введение в профессию «психолог»*. Воронеж: МОДЭК.
- Гессен, С. И. (1995). *Основы педагогики: Введение в прикладную философию*. М.: Школа-Пресс.
- Зеер, Э. Ф. (2006). *Личностно-развивающее профессиональное образование: Монография*. Екатеринбург: РГППУ.
- Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э. (2005). *Психология профессиональных деструкций*. М.: Академический проект.
- Зинченко, В. П. (1995). *Аффект и интеллект в образовании*. М.: Тривола.
- Зинченко, В. П., Моргунов, Е. Б. (1994). *Человек развивающийся. Очерки российской психологии*. М.: Тривола.
- Карабанова, О. А. (2005). *Возрастная психология. Конспект лекций*. М.: Айрис-пресс.
- Климов, Е. А. (1988). *Введение в психологию труда*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Климов, Е. А. (1998). *Введение в психологию труда*. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ.
- Климов, Е. А. (2003). *Пути в профессионализм. Психологический взгляд*. М.: МПСИ: Флинта.
- Кобзева, О. В., Анисимова, Я. А. (2016). К вопросу определения профессиональной идентичности. *Проблемы современного педагогического образования*, 52(7), 567–573.
- Курпатов, А., Девятова, Т. (2006). *Мифы большого города с доктором Курпатовым*. М.: ОЛМА Медиа групп.
- Леонова, А. Б. (ред.) (2019). *Организационная психология: Учебник*. М.: Инфра-М.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание».
- Марцинковская, Т. А. (2010). *История возрастной психологии*. М.: Академический проект.
- Менегетти, А. (1996). *Система и личность*. М.: Серебряные нити.
- Могилевкин, Е. А. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография*. СПб.: Речь.
- Озерина, А. А. (2009). Типология переживания кризиса профессиональной идентичности. *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии*, 1, 195–197.
- Пряжников, Н. С. (2016). *Профориентология*. М.: Юрайт.
- Пряжников, Н. С. (2018). Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях. *Организационная психология и психология труда*, 3(1), 4–22.
- Пряжников, Н. С. (2018а). Морально-психологическое самочувствие работников высшей школы в условиях «стабильного» реформирования системы образования. *Вестник Омского университета, серия «Психология»*, 1, 56–64.
- Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2012). *Психология труда*. М.: Академия.
- Райзберг, Б. А. (2005). *Психологическая экономика*. М.: ИНФРА-М.
- Собкин, В. С. (2017). *Научный сотрудник в сфере образования: жизненные перспективы, ценностные ориентации. Материалы к круглому столу (14 ноября 2017 г.)*. М.: РАО, Информационно-аналитический центр.
- Столин, В. В. (1983). *Самосознание личности*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Стрелков, Ю. К. (2001). *Инженерная и профессиональная психология*. М.: Академия.
- Фромм, Э. (1990). *Иметь или быть?* М.: Прогресс.
- Шпренгер, Р. (2004). *Мифы мотивации. Выход из тупика*. Калуга: Духовное познание.

- Штроо, В. А. (1998). Профессиональная позиция психолога в организации. В сб.: А. С. Огнев (ред). *Очерки организационной психологии* (179–188). Воронеж.
- Штроо, В. А. (2000). Позиции и стратегии работы психолога в организации. *Журнал практического психолога*, 5–6, 79–87.
- Штроо, В. А. (2017). Практический психолог как посредник. Психологическая работа с организационными конфликтами. *Журнал практического психолога*, 2, 89–113.
- Эриксон, Э. (1996). *Идентичность: юность и кризис*. М.: Прогресс.
- Ядгаров, Я. С. (2007). *История экономических учений*. М.: ИНФРА-М.
- Diener, E. Lucas, R. (2000). Subjective emotional well-being. In M Eewis, J. Haviland (Eds.). *Handbook of emotions*. NY.: Guilford.
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, 69(3), 605–628. doi: 10.1177/0018726715591636
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology*, 3(5), 551–558
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of management journal*, 49(2), 235–262.
- Slay, H. S., Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human relations*, 64(1), 85–107.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282–298.

Поступила 10.05.2020



Paradoxes of psychologists' professional identity

Julia ALEXANDROVA

Moscow Lomonosov State University, Moscow, Russia

Elena KAMNEVA

Marina POLEVAYA

Nikolay PRJAZHNIKOV

Elena PRYAZHNIKOVA

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract. The article considers the phenomenon of “paradoxes of professional identity.” It has been shown that such a paradox can be related to contradictions between the components of the professional activity itself - with the “intra-professional reference points of identity” (in the context of a particular “ergatic system”). It can also be associated with external contradictions — with professionally-accompanying identity guidances. Different grounds have been identified for the typology of identity paradoxes: those related to the mastering of activities at the stages of choice and preparation for the profession, at the stage of work itself and at the post-professional stages (retrospective professional identity). It is also shown that there may be contradictions and paradoxes between different types and different species (identified, found the meaning of work by one type, but not identified by another type). The very development of identity is understood as identifying and solving these paradoxes. As a promising direction of development of full professional identity it is proposed to consider the whole ergatic system, built with a focus on a socially significant goal. At the same time, such a goal largely removes paradoxical contradictions and lets us find out contradictions of higher level, which contributes both- to increase of labor productivity and personal development of the employee himself. Such understanding of the development of a full professional identity implies a shift of attention to the paradoxical nature of a particular professional work, finding out in it more complicated and interesting problematic issues and thus enriching the work activity itself. This also makes it possible to talk about the development of the employee himself as a professional and as a person (in terms of finding new opportunities in a particular kind of work, for better self-realization). It is shown that contradictions and paradoxes related to the realization of expectations on the part of society, company management and the employee's inner circle may, on the one hand, be in the interests of society and culture, but may also contradict them. Such paradoxes and contradictions in the activities of organizational psychologists, professional advisers and coaches become especially relevant, in the era of rethinking the pseudo-market relations in the country, finding more effective and socially oriented models of the economy. All this makes it possible to highlight peculiarities of development of professional identity of psychologists, to build problem-oriented programs of their training and help them more effectively in selection of such ways of self-realization that would ensure their better personal development.

Key words: professional identity, identity paradoxes, oriented identities, the basis of the typology of identity paradoxes, development of identity.

References

- Aleksandrova, Yu. Yu., Pryazhnikov, N. S., Rumyantseva, L. S. (2019). Statusy identichnosti v professional'nom samoopredelenii [Identity statuses in professional self-determination]. *Novoye v psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh*, 3(55), 64–77.
- Balatskiy, Ye. V. (2015). Upravlencheskiye paradoksy reform v universitetskom sektore [Administrative paradoxes of reforms in the university sector]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii*, 2(26), 124–149.
- Buyakas, T. M. (2000). O problemakh stanovleniya chuvstva samoidentichnosti u studentov-psikhologov [On the problems of developing a sense of self-identity among psychology students]. *Vestnik moskovskogo universiteta. Seriya 14*, 1, 56–62.
- Diener, E. Lucas, R. (2000). Subjective emotional well-being. In M Eewis, J. Haviland (Eds.). *Handbook of emotions*. NY.: Guilford
- Erickson, E. (1996). *Identichnost': yunost' i krizis* [Identity: adolescence and crisis]. M.: Progress.
- Fromm, E. (1990). *Imet' ili byt'?* [To have or to be?]. M.: Progress.
- Gessen, S. I. (1995). *Osnovy pedagogiki: Vvedeniye v prikladnyuyu filosofiyu* [Fundamentals of Pedagogy: An Introduction to Applied Philosophy]. M.: Shkola-Press.
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, 69(3), 605–628. doi: 10.1177/0018726715591636
- Karabanova, O. A. (2005). *Vozrastnaya psikhologiya. Konspekt lektsiy* [Age-related psychology. Lecture notes]. M.: Ayris-press.
- Klimov, Ye. A. (1988). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to Labor Psychology]. M.: MGU.
- Klimov, Ye. A. (1998). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to Labor Psychology]. M.: Kul'tura i sport, YUNITI.
- Klimov, Ye. A. (2003). *Puti v professionalizm. Psikhologicheskyy vzglyad* [Paths to professionalism. Psychological view]. M.: MPSI: Flinta.
- Kobzeva, O. V., Anisimova, Ya. A. (2016). K voprosu opredeleniya professional'noy identichnosti [On the question of determining professional identity]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 52(7), 567–573.
- Kurpatov, A., Devyatova, T. (2006). *Mify bol'shogo goroda s doktorom Kurpatovym* [Big city myths with Dr. Kurpatov]. M.: OLMA Media grupp.
- Leonova, A. B. (ed.) (2019). *Organizatsionnaya psikhologiya: Uchebnik* [Organizational psychology: Textbook]. M.: Infra-M.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology*, 3(5), 551–558
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. M.: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znaniye».
- Martsinkovskaya, T. A. (2010). *Istoriya vozniknoveniya psikhologii* [History of Developmental Psychology]. M.: Akademicheskyy proyekt.
- Menegetti, A. (1996). *Sistema i lichnost'* [System and personality]. M.: Serebryanyye niti.
- Mogilevkin, Ye. A. (2007). *Kar'yernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnostics, technology, training]. SPb.: Rech'.
- Ozerina, A. A. (2009). Tipologiya perezhivaniya krizisa professional'noy identichnosti [Typology of experiencing a crisis of professional identity]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 7: Filosofiya. Sotsiologiya i sotsial'nyye tekhnologii*, 1, 195–197.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of management journal*, 49(2), 235–262.

- Pryazhnikov, N. S. (2016). *Proforiyentologiya* [Vocational guidance]. M.: Yurayt.
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problema pereosmysleniya ponyatiya «professiya» v menyayushchikhsya sotsiokul'turnykh realiyakh [The problem of rethinking the concept of “profession” in the changing socio-cultural realities]. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(1), 4–22.
- Pryazhnikov, N. S. (2018a). Moral'no-psikhologicheskoye samochuvstviye rabotnikov vysshey shkoly v usloviyakh «stabil'nogo» reformirovaniya sistemy obrazovaniya [Moral and psychological well-being of employees of higher education in the conditions of “stable” reform of the education system]. *Vestnik Omskogo universiteta, seriya «Psikhologiya»*, 1, 56–64.
- Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. YU. (2012). *Psikhologiya truda* [Labor psychology]. M.: Akademiya.
- Raisberg, B. A. (2005). *Psikhologicheskaya ekonomika* [Psychological economics]. M.: INFRA-M.
- Slay, H. S., Smith, D. A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human relations*, 64(1), 85–107.
- Sobkin, V. S. (2017). *Nauchnyy sotrudnik v sfere obrazovaniya: zhiznennyye perspektivy, tsennost-nyye oriyentatsii. Materialy k kruglomu stolu (14 noyabrya 2017 g.)* [Researcher in the field of education: life prospects, value orientations. Materials for the round table (November 14, 2017)]. M.: RAO, Informatsionno-analiticheskiy tsentr.
- Sprenger, R. (2004). *Mify motivatsii. Vykhod iz tupika* [Motivation myths. Way out of the impasse]. Kaluga: Dukhovnoye poznaniye.
- Stolin, V. V. (1983). *Samosoznaniye lichnosti* [Self-awareness of the individual]. M.: Izd-vo Mosk. un-ta.
- Strelkov, Yu. K. (2001). *Inzhenernaya i professional'naya psikhologiya* [Engineering and professional psychology]. M.: Akademiya.
- Stroh, W. A. (1998). Professional'naya pozitsiya psikhologa v organizatsii [The professional position of a psychologist in the organization]. In A. S. Ognev (ed.). *Ocherki organizatsionnoy psikhologii* (179–188). Voronezh.
- Stroh, W. A. (2000). Pozitsii i strategii raboty psikhologa v organizatsii [Positions and strategies of the psychologist's work in the organization]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa*, 5–6, 79–87.
- Stroh, W. A. (2017). Prakticheskiy psikholog kak posrednik. Psikhologicheskaya rabota s organizatsionnymi konfliktami [Practical psychologist as a mediator. Psychological work with organizational conflicts]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa*, 2, 89–113.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282–298.
- Vachkov, I. V., Grinshpun, I. B., Pryazhnikov, N. S. (2015). *Vvedeniye v professiyu «psikholog»* [Introduction to the profession of “psychologist”]. Voronezh: MODEK.
- Yadgarov, Ya. S. (2007). *Istoriya ekonomicheskikh ucheniy* [History of Economic Thought]. M.: INFRA-M.
- Zeer, E. F. (2006). *Lichnostno-razvivayushcheye professional'noye obrazovaniye* [Personal developmental professional education]. Yekaterinburg: RGPPU.
- Zeer, E. F., Symanyuk, E. E. (2005). *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh* [Psychology of professional destruction]. M.: Akademicheskiy proyekt.
- Zinchenko, V. P. (1995). *Affekt i intellekt v obrazovanii* [Affect and intelligence in education]. M.: Trivola.
- Zinchenko, V. P., Morgunov, Ye. B. (1994). *Chelovek razvivayushchiysya. Ocherki rossiyskoy psikhologii* [Developing person. Essays on Russian Psychology]. M.: Trivola.

Received 10.05.2020