

МАССОВЫЕ ОПРОСЫ, ЭКСПЕРИМЕНТЫ, МОНОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

П. М. КОЗЫРЕВА^{1,2}, А. И. СМИРНОВ¹

¹ Институт социологии ФНИСЦ РАН.

109544, Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5., стр. 1.

² НИУ «Высшая школа экономики».

101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ¹

Аннотация. Статья посвящена анализу современных проблем, особенностей и динамики профессиональной самоидентификации в постсоветском российском обществе. Анализ опирается на данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE)». Показано, что в нестабильном, кризисном обществе профессиональная самоидентификация остается одной из самых надежных и устойчивых составляющих социального самоопределения. Профессиональное положение, выполняемая работа, ее содержание и социальная значимость выступают для многих российских граждан главными критериями, определяющими их место в статусной иерархии. Как и двадцать лет назад, профессиональная идентичность относится к самым распространенным и значимым базовым идентичностям. Она тесно коррелирует с возрастом и образованием, причем намного сильнее, чем большинство других идентичностей. Но вместе с тем в условиях кризисной неопределенности рост многообразия видов трудовой деятельности сопровождается усилением размытости идентификационных ориентиров. Увеличивается число работников, испытывающих значительные затруднения в процессе поиска своей идентичности. Нередко даже в пределах одной относительно небольшой профессиональной группы смысл самоидентификации для ее представителей бывает различен. Выявлена значимая положительная, но не сильная связь между профессиональной идентичностью

¹ В данной статье использованы результаты проектов, выполненных в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ «Высшая школа экономики».

и удовлетворенностью трудом, а также такими ее сторонами, как условия труда, возможности для профессионального роста, взаимоотношения в коллективе. К хорошо заметным позитивным тенденциям последних двух десятилетий следует отнести рост самооенок профессионального мастерства у тех, кто занят видами труда высокой и средней квалификации.

Ключевые слова: социальная адаптация; мониторинг; неопределенность; профессиональная идентификация; профессиональное мастерство; социально-профессиональная структура.

Для цитирования: Козырева П.М., Смирнов А.И. Особенности и тенденции профессиональной самоидентификации в постсоветской России // Социологический журнал. 2021. Том 27. № 1. С. 28–51. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.1.7843

Введение

Сегодня, когда российское общество входит в новую фазу своего развития, обусловленную глобальными социально-технологическими вызовами и обострившимися внутренними проблемами, все более заметной становится инициированная современными процессами трансформация социальных институтов и занятых в них профессиональных групп. Происходящие перемены существенно актуализируют исследование проблем профессиональной идентификации и самоидентификации, что во многом определяется как нарастающими изменениями в социально-экономической сфере, и прежде всего в социально-профессиональной структуре общества, необходимостью поиска ответов на современные вызовы, обусловленные переходом к «новому технологическому укладу» — от «материальной» к «интеллектуальной» экономике, «экономике, базирующейся на знаниях» (knowledge-based economy) и развитии цифровых технологий [15], — так и колоссальными трудностями, характерными для кризисного общества.

Одним из важнейших факторов жизни российских граждан в кризисных условиях стала возросшая неопределенность, характеризующаяся неясностью настоящего и непредсказуемостью будущего, дефицитом знаний о происходящих событиях и условиях, в которых в дальнейшем будет протекать их деятельность, низкой степенью предвидения этих условий, расплывчатостью будущих возможностей. В ситуации неопределенности россияне, не успевающие приспособиться к динамично обновляющимся социальным условиям, испытывают серьезные проблемы с индивидуальной и коллективной идентичностью. Несмотря на то что постсоветская идентификационная система все больше укореняется в массовом сознании, неопределенность настоящего и туманность будущего вынуждают граждан напряженно и пристально всматриваться в различные формы, разновидности социальной идентичности.

Множественность альтернатив, появление далеких от оптимальности условий усиливают характерные для современного общества индивидуализм и обостренное восприятие риска [20; 21], лишая людей надежных идентификационных ориентиров. В современных индивидуализированных обществах, отмечает З. Бауман, трудовая жизнь претерпевает значительные трансформации: рабочий перестает быть закрепленным за своим рабочим местом на всю жизнь. Трудовая жизнь становится совокупностью кратковременных актов, усиливаются процессы профессиональной мобильности. Неопределенность превращается в могущественную индивидуализирующую силу, которая разделяет вместо того, чтобы объединять [19].

Подобные тенденции получили развитие и в постсоветской России в процессе перехода к рыночной экономике. Как заметил Г.Г. Дилигенский, для постсоветского российского общества стало характерно «усиление индивидуализации личных судеб, ослабление их зависимости от принадлежности людей к большим социально-профессиональным формализованным группам. Тот факт, что человек является специалистом с высшим образованием, квалифицированным рабочим, администратором или рядовым служащим, сам по себе не определяет ни уровень его дохода, ни реальный социальный статус, ни стабильность его материального и социального положения» [4, с. 60]. В то время когда одни профессии, виды деятельности исчезают, появляется все больше новых, стремительно растет число рабочих мест с дистанционным, то есть удаленным режимом работы. Трансформационные процессы приводят к появлению новых больших слоев и социально-профессиональных групп, таких, например, как самозанятые, для которых профессиональная самоидентификация является серьезной проблемой [2].

С неустойчивостью и нестабильностью труда связывается появление нового класса — прекариата, представленного значительными социальными группами с особыми характеристиками [24]. Прекаризация труда проявляется в распространении лишенных каких-либо гарантий временной занятости и неполной занятости с частичной загрузкой рабочего дня или рабочей недели. В результате значительная часть квалифицированных работников, составлявших ранее основу интеллигенции, становится «бродячей», часто меняющей не только место работы, но и профессию, соглашаясь на краткосрочную и эпизодическую занятость [16]. И уже само существование интеллигенции как единой гомогенной группы начинает вызывать сомнения [6, с. 228–231], которые изменяют представления значительной части россиян о своем месте в обществе, о собственной стратификационной принадлежности.

В целом осуществление планов модернизации экономики, опирающейся на внедрение высоких технологий, в условиях возросшей неопределенности и накопившихся проблем сопряжено с большими

трудностями и обуславливает глубокие изменения в социально-экономической сфере, оказывающие значительные и зачастую неожиданные воздействия на процессы профессиональной идентификации и самоидентификации.

Постановка проблемы

Под самоидентификацией чаще всего понимается процесс эмоционального и иного самоотождествления индивида с другим человеком, группой, образцом [17, с. 206] или процесс выбора человеком той или иной идентичности, а также процесс формирования этой идентичности [9, с. 27]. Одна из таких идентичностей — важнейшая разновидность социальной идентичности, охватывающая все надындивидуальные составляющие идентичности, формирующиеся на основании отождествления/самоотождествления индивида с какой-либо группой (сообществом), — это профессиональная идентичность [13, с. 7].

Профессиональная идентичность как результат самоопределения индивида означает осознание им своей принадлежности к конкретной профессиональной группе, которая противопоставляется всем другим подобным группам, ощущение себя представителем определенного профессионального сообщества. Психологи обычно наполняют этот термин довольно широким содержанием, рассматривая профессиональную идентичность как сложный интегративный психологический феномен, ведущую характеристику профессионального развития человека, которая свидетельствует не только об осознании им своей тождественности с профессиональной группой, но и о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития, о психологической значимости принадлежности к ней, об осознании человеком своей профессиональной компетентности [18]. Необходимой предпосылкой развития профессионального творческого потенциала человека, утверждает К.А. Абульханова-Славская, является способность его к самореализации в рамках жизненной стратегии по таким направлениям, как самосознание, рефлексия, самоопределение, самооценка, саморегуляция, самоорганизация времени [1].

В социологическом плане профессиональная самоидентификация представляет собой один из механизмов социальной адаптации и социализации, процесса усвоения социальных ролей, статусов, стандартов поведения [7, с. 104–105]. В этом механизме социальная идентичность, представленная комплексом элементов, включающим профессиональную идентичность, выступает показателем меры адаптации человека к меняющимся социальным условиям. В нестабильном кризисном обществе она являет собой не столько самоопределение человеком своего устойчивого места в обществе, сколько отражение опыта и определение возможных перспектив индивидуального адаптационного процесса. Такая идентичность «включает совокупность

представлений и социальных установок (аттитюдов), отражающих оценку индивидом своих возможностей активного или пассивного приспособления к наличным социальным условиям, его восходящей или нисходящей мобильности, либо стабилизации своей ситуации в рамках этих условий» [4, с. 61]. При этом показатели профессиональной идентификации и самоидентификации позволяют судить о результатах овладения работником профессией; об уровне адаптации его в данной производственной организации; о степени соответствия его потребностей, социальных установок, направленности интересов предъявляемым к нему требованиям.

Следует отметить, что понимание профессиональной самоидентификации (идентификации) и профессиональной идентичности в России заметно отличается от трактовок в западных странах уже в силу разных подходов к определению профессии. В отечественной научной литературе под профессией понимается прежде всего род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся источником существования. Профессия характеризует относительно постоянный род занятий человека, владеющего комплексом специальных теоретических и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Вместе с тем в англоязычной научной литературе понятие «профессия» обычно трактуется только как занятие представителей среднего класса, характеризующее высоким уровнем технической и интеллектуальной компетентности [10]. При этом «схожая самоидентификация» рассматривается как один из основных критериев определения таких профессиональных сообществ наряду с общими ценностями и ролевыми ожиданиями [22, р. 194–200].

Аналізу проблем професійної ідентифікації і самоідентифікації в постсоветській Росії присвячені роботи представителів різних наукових напрямів, але найбільш активно вони вивчаються економістами, психологами і соціологами — спеціалістами в області соціології професій (Р.Н. Абрамов, З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян, В.А. Мансуров, В.В. Радаев, П.В. Романов, Н.Е. Тихонова, О.В. Шиняева, О.И. Шкаратан, О.В. Юрченко, В.А. Ядов, Е.Р. Ярская-Смирнова і др.). В даній статті ми спробували доповнити аналіз указаних проблем, зосередивши увагу на характеристиці динамічної картини. Дослідження направлено на в'ясування особливостей і динаміки професійної самоідентифікації в постсоветському російському суспільстві. В ході дослідження вивчалися місце професійної ідентичності серед інших групових ідентичностей і зв'язь з ними, а також тенденції, характеризуючі зміну ступеня усвідомлення респондентами своєї приналежності до конкретної професійної групи, глибини відчуття близькості до певного професійного суспільства.

Эмпирическая база и методика анализа

Представленный в работе анализ базируется на данных «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE)»², который проводится с 1994 г. Собранная за многие годы обширная информация дает уникальную возможность получать достоверную и многомерную динамическую картину жизни населения страны в постсоветский период. Но, обращаясь к данным мониторинга, важно понимать, что, несмотря на его огромные возможности, всегда существует объяснимая ограниченность поиска, обусловленная структурой и содержанием инструментария (подробнее об этом обследовании см.: [23]).

Для решения задач исследования использовались данные пяти волн, содержащие интересующие нас сведения: 9-й волны (2000 г.), 14-й волны (2005 г.), 21-й волны (2012 г.), 24-й волны (2015 г.) и 27-й волны (2018 г.). Объектом исследования стали взрослые россияне в возрасте 18 лет и старше.

В центре внимания находились групповые идентичности, для регистрации которых использовалась методика, успешно применявшаяся на протяжении длительного периода в социологических исследованиях Института социологии РАН³. Анализ базируется на ответах респондентов на следующий вопрос, который традиционно используется в подобных исследованиях: «Встречая в жизни разных людей, с одними мы легко находим общий язык, понимаем их. Иные же, хоть и живут рядом, остаются всегда чужими. Если говорить о вас, то как часто вы ощущаете близость, единство с перечисленными ниже людьми — о ком вы могли бы сказать: “Это — мы?”». Перечень анализируемых групповых идентичностей представлен в таблице 1 (вари-

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (сайты обследования RLMS–HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rllms> и <http://www.hse.ru/rllms>).

³ См.: Социальная идентификация личности-2 (Под ред. В.А. Ядова. М.: Ин-т социологии РАН, 1994); Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности (Мир России. 1995. № 3–4. С. 167–174); Данилова Е.Н. Изменения в социальных идентификациях россиян (Социологический журнал. 2000. № 3/4. С. 76–86); Ее же: Через призму социальных идентификаций (сравнительное исследование жителей России и Польши) (Россия реформирующаяся: Ежегодник — 2004 / Отв. ред. Л.М. Дробижева. М.: Ин-т социологии РАН, 2004. С. 220–244); Козырева П.М., Смирнов А.И. Результаты радикальных реформ и проблема поддержки принципов и ценностей демократии в России (М.: Новый Хронограф, 2015. С. 159–185) и др.

анты ответов: «часто», «иногда», «никогда», «затрудняюсь ответить»). Суммарные данные по двум позициям шкалы («часто» и «иногда») образуют в соответствии с используемой методикой градацию «позитивная идентичность». Что касается градации «негативная идентичность», то она соответствует позиции «никогда». На наш взгляд, первая градация в некотором смысле характеризует ширину ощущения близости респондентов с той или иной общностью, а отдельно взятый показатель шкалы «часто» — глубину этого ощущения.

Самоидентификация по уровню профессионального мастерства основывалась на ответах респондентов на вопрос, касающийся самооценки позиции на шкале, которая включает девять ступеней, где первая ступень — это уровень начинающего, ученика, а девятая — уровень «профессионала высокого класса». В ходе анализа рассматривались три уровня иерархии — низкий, средний и высокий, — объединяющих по три ступени. Поскольку с 2001 по 2010 г. этот вопрос в анкете отсутствовал, для анализа использовались более ранние данные, полученные в 2000 г.

Оценка объективного положения респондентов в профессиональной пирамиде осуществлялась по двум главным направлениям: по принадлежности к большим социально-профессиональным группам, выделенным в соответствии с критериями Международной стандартной классификации профессий (ISCO-08) и Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ).

Профессиональная идентичность в структуре групповых идентичностей

Согласно данным RLMS–HSE, на протяжении длительного периода, охватывающего 2005–2018 гг., профессиональная идентичность оставалась одной из наиболее сильных и устойчивых среди всех анализируемых идентичностей. По степени своего распространения она постоянно занимала одну из первых позиций, а по глубине — только вторую, уступая первенство лишь возрастной идентичности (табл. 1). В ходе всех без исключения опросов свыше половины респондентов указывали, что испытывают чувство близости, единства с людьми той же профессии, рода занятий часто и еще около трети — иногда. При этом не только профессиональная идентичность, но и вся структура идентичностей, несмотря на интенсивную событийность и значительные перемены в жизни людей, демонстрировала высокую прочность и стабильность.

О высокой значимости профессиональной идентичности свидетельствуют также результаты других социологических исследований. Причем некоторые из них показывают, что в 1990-х и в начале 2000-х гг. она не только была одной из самых распространенных и глубоких, но и нередко занимала лидирующую позицию в иерар-

хии базовых групповых идентичностей [3, с. 196]. Такая значимость профессиональной идентичности определяется прежде всего тем, что она непосредственно связана со сферой трудовой деятельности, которой А. Шюц справедливо отводил ведущую роль в конструировании реальной повседневной жизни [5, с. 191]. Труд наиболее полно активизирует все потенциальные качества личности, наделяет ее единством, поскольку именно посредством трудовой деятельности реализуется основная функция повседневности — жизнеобеспечение. В рамках этой парадигмы выполняемая работа, профессиональное положение выступают для человека главными критериями социального самоопределения. Осознание себя представителем определенной профессии, профессионального сообщества, обладающим конкретными знаниями, навыками и умениями, помогает лучше понять свои возможности и мобилизовать имеющиеся ресурсы, продуктивно использовать свой творческий потенциал для реализации жизненной стратегии, добиваясь наиболее полного и гармоничного удовлетворения потребностей.

Таблица 1

Динамика основных групповых идентичностей, 2005–2018 гг., %

| Группы | 2005 г., N = 6688 | | 2012 г., N = 13735 | | 2015 г., N = 10210 | | 2018 г., N = 9835 | |
|---|----------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|----------------------|--------|
| | часто | иногда | часто | иногда | часто | иногда | часто | иногда |
| люди того же поколения, возраста | 62,4 | 32,8 | 64,1 | 31,4 | 61,4 | 33,4 | 56,2 | 37,9 |
| люди той же профессии, рода занятий | 53,4 | 33,8 | 57,5 | 31,9 | 54,8 | 32,9 | 49,8 | 34,6 |
| люди такого же достатка | 45,2 | 42,7 | 48,9 | 40,1 | 48,3 | 39,6 | 38,8 | 46,4 |
| люди той же национальности | 42,3 | 43,4 | 47,7 | 41,8 | 49,1 | 41,3 | 39,9 | 46,3 |
| жители того же города или села | 39,5 | 48,2 | 43,2 | 45,5 | 44,7 | 45,9 | 38,1 | 49,4 |
| люди той же веры | 30,8 | 39,8 | 34,9 | 40,1 | 35,9 | 40,5 | 25,0 | 43,9 |
| жители тех же области, края, республики | 25,5 | 49,4 | 30,4 | 49,2 | 32,6 | 48,7 | 26,2 | 51,6 |
| люди, близкие по политическим взглядам | 23,4 | 37,7 | 26,5 | 36,5 | 31,0 | 38,5 | 19,9 | 41,1 |
| граждане России | 19,9 | 45,3 | 24,6 | 49,3 | 27,3 | 47,6 | 21,7 | 48,9 |

На протяжении всего анализируемого периода мужчины лишь немного чаще женщин ощущали свою общность с людьми той же профессии, рода занятий. Более значительным оказалось влияние на профессиональную идентичность такого фактора, как образование. По мере повышения уровня образования от неполного среднего до высшего доля респондентов, идентифицирующих себя с людьми определенной профессии или рода занятий, увеличивается на четверть и более. Так, к 2018 г. такое нарастание показателя «позитивной идентичности» составило 18,2 п.п. — с 72 до 90,2%. Особенно существенным было увеличение доли респондентов, испытывающих подобное ощущение близости часто (с 37,3 до 58,4%). Рост уровня образования сопровождался повышением места профессиональной идентичности в структуре групповых идентичностей: с 5-го места в группе респондентов с неполным средним образованием до 2-го в когорте лиц с высшим образованием. В целом связь профессиональной идентичности с образованием почти всегда оказывается гораздо теснее, чем аналогичная связь других рассматриваемых идентичностей.

Прослеживается также влияние возраста на профессиональную идентичность, которое, однако, очень четко проявляется только после выхода респондентов на пенсию, когда среди них резко снижается доля лиц, идентифицирующих себя с представителями той или иной профессии (рис. 1). Причем это снижение происходит главным образом за счет лиц, которые часто испытывают ощущение близости с людьми той же профессии, рода занятий. После преодоления 60-летней границы их доля стремительно падает в 1,5–1,6 раза. Следствием этого сокращения становится снижение положения профессиональной идентичности в анализируемой иерархии со 2-го у 18–59-летних респондентов до 6-го места у тех, кому 60 лет и больше.

Примечательно, что по степени распространения профессиональной идентичности и ее месту в иерархии основных идентичностей молодежь, только начинающая свою профессиональную карьеру, практически не отличается от людей среднего возраста, что находит подтверждение в других исследованиях [12, с. 199]. Но при этом городская молодежь характеризуется более высоким уровнем профессиональной идентичности по сравнению с сельской молодежью. Исследование также показало, что у молодых россиян слабее, чем у людей, принадлежащих к старшим возрастным группам, выражена связь идентичности по профессии с уровнем образования. Хотя исследование выявляет здесь положительную значимую, но довольно слабую корреляцию (корреляция значима на уровне 0,01 во всех возрастных группах), отмечается заметный рост коэффициента корреляции с 0,10 в когорте 18–29-летних людей до 0,31 в когорте, объединяющей тех, кто перешагнул 60-летнюю границу. Подобная картина наблюдалась во все годы.

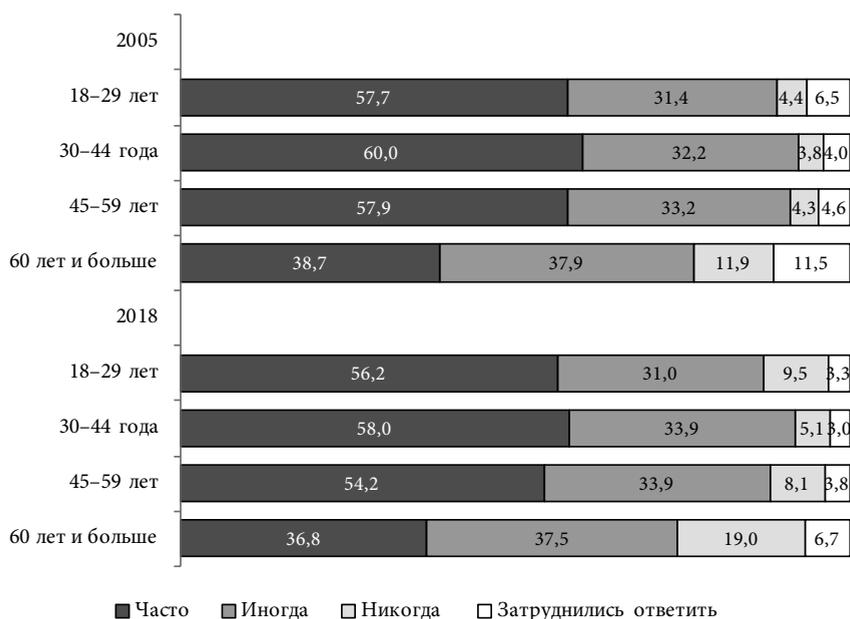


Рис. 1. Динамика возрастных различий профессиональной идентичности, 2005–2018 гг., %

Смена профессии приводит к перемене идентификационных ориентиров, затрудняя процесс профессиональной самоидентификации. Но, несмотря на это, большинство изменивших профессию довольно быстро осваиваются со своей новой ролью. Как показал анализ, смена работающими своей профессии в течение последнего года уменьшает долю лиц, ощущающих единство с людьми той же профессии, только на 4–5 п.п. Но при этом доля тех, кто испытывает такое чувство часто, сокращается на более значительные 7–9 п.п.

Групповые особенности профессиональной самоидентификации

Анализ позволил выявить связь профессиональной самоидентификации с профессиональным статусом респондентов, который определяется оценкой их объективного положения в профессиональной структуре (относится к работающим, включая находящихся в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске). Было выяснено, в частности, что принадлежность к большим социально-профессиональным группам мало влияет на результаты самоидентификации по профессии: иерархии идентичностей во всех группах совпадали практически полностью, а профессиональная идентичность по степени распространения чаще всего занимала в каждой из них первую позицию. Наиболее уверенно идентифицировали себя с людьми одной с ними профессии специалисты высшего уровня квалификации, руко-

водители (представители) органов власти и управления всех уровней, специалисты среднего уровня квалификации, тогда как в наименьшей степени профессиональная идентичность была актуализирована в среде неквалифицированных рабочих (рис. 2).

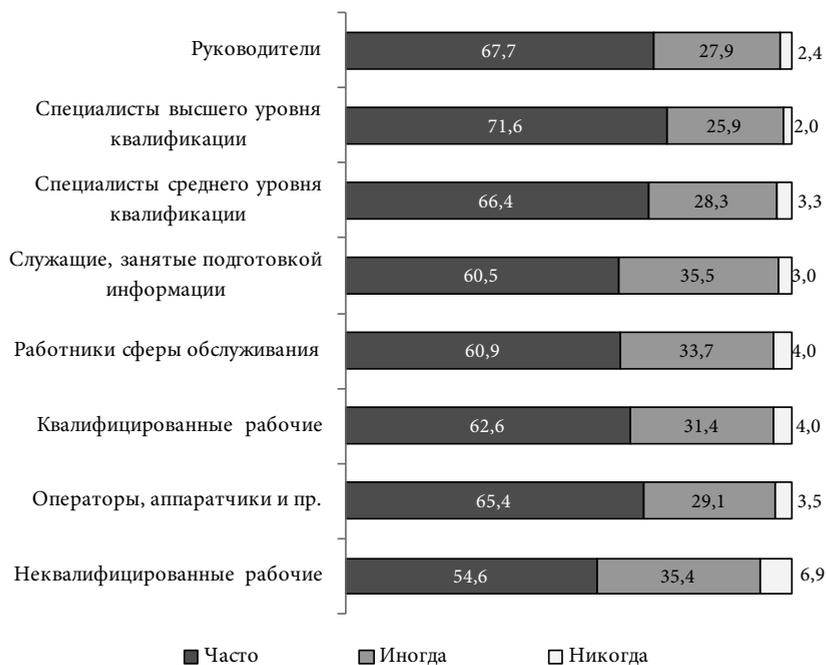


Рис. 2. Профессиональная идентичность представителей социально-профессиональных групп, 2018 г. (N = 5063), %

Социально-профессиональные группы характеризуются определенной совокупностью ролей, функций, а их представители довольно часто занимают близкие или совпадающие социальные позиции и демонстрируют сходное социальное поведение. Но, как уже отмечалось, после перехода к рыночной экономике зависимость от принадлежности людей к большим социально-профессиональным группам стала слабее. Многие россияне стали в меньшей степени ощущать свою близость, определенную солидарность одновременно с людьми своей *профессии* и с людьми такого же *достатка*. Коэффициент корреляции, раскрывающий тесноту связи между самоидентификацией по профессии и самоидентификацией по достатку, в 2005–2018 гг. колебался в пределах 0,38–0,42 (корреляция значима на уровне 0,01; двусторонняя). Анализ по социально-профессиональным группам показал, что в 2005 г. наименее тесной данная связь была в группе специалистов средней квалификации (0,31), но к концу 2018 г. она стала немного сильнее (0,46). Более или

менее заметно усилилась также связь между профессиональной идентичностью и идентичностью по достатку в группах руководителей всех уровней (с 0,41 до 0,50), операторов, аппаратчиков, машинистов и др. (с 0,37 до 0,51), но одновременно стала слабее в группе специалистов высшего уровня квалификации (с 0,41 до 0,33).

Последнее обстоятельство в определенной мере можно объяснить повысившейся внутригрупповой дифференциацией доходов у высококвалифицированных специалистов. Серьезность проблемы доходного неравенства и острота ее восприятия связаны не только с дифференциацией зарплаток, но и с неравным доступом к таким важным дополнительным ресурсам, как социальные льготы, которые способствуют повышению качества жизни работников и членов их семей. Как показывает анализ данных RLMS–HSE, дополнительные социальные льготы гораздо чаще становятся источником повышения благосостояния работников с более высокими доходами. Об этом свидетельствует, в частности, рост уровня обеспеченности респондентов льготами на основной работе по мере повышения их профессионального статуса. При этом чаще других располагают приоритетными возможностями не только для увеличения своей заработной платы, но и для получения различных видов социальной поддержки по месту работы лица, занимающие руководящие должности, а также наиболее ценные высококвалифицированные специалисты с современными компетенциями, обладающие уникальными знаниями, навыками и умениями.

Хотя принадлежность респондентов к большим социально-профессиональным группам основывается на вполне конкретных критериях, их состав оказывается очень разнородным. Чрезвычайно широк диапазон сложности выполняемых ими обязанностей и решаемых задач, которые к тому же постоянно меняются. Поэтому для большинства представителей одной и той же социально-профессиональной группы смысл самоидентификации по профессии существенно различается. И чем конкретнее профессиональная привязка, тем более уверенными оказываются сам процесс самоидентификации и ее результат.

Так, в 2018 г. ощущали общность с другими людьми своей профессии 97,6% опрошенных медицинских работников, в том числе 74,8% испытывали это чувство часто. Уровень профессиональной идентичности у медицинских работников высшего и среднего уровней квалификации был практически одинаков. Примерно такими же были показатели профессиональной самоидентификации у школьных учителей, но еще немного выше у специалистов по информационно-коммуникационным технологиям. Однако наиболее уверенной и глубокой оказалась самоидентификация по профессии у преподавателей учреждений высшего профессионального образования, у воспитателей детей дошкольного возраста и юристов. Среди них доля респондентов, часто ощущающих общность с людьми одной с ними профессии, достигала

83–85%, и не нашлось ни одного человека, который бы не ощущал близость той или иной степени с людьми одной с ними профессии.

Намного скромнее были результаты профессиональной самоидентификации у представителей такой крупной и разнородной профессиональной корпорации, как строители (часто — 56,6%; иногда — 26,2%). Причем одинаково низкими они оказались у работников строительной индустрии, принадлежащих к разным социально-профессиональным группам. Лишь немного выше были идентификационные показатели у представителей другой не менее обширной корпорации, объединяющей работников торговли. Эти особенности в немалой степени объясняются как наличием среди работников таких профессиональных корпораций большого числа временно занятых и сменивших профессию или специальность, так и тем, что здесь чаще встречаются работники, для которых поиск профессиональной идентичности не может быть однозначным, поскольку они ежедневно включены в различные виды профессиональной деятельности. В таких случаях особую значимость приобретает степень включенности в различные составляющие единого контекста повседневного труда.

С трудностями профессиональной самоидентификации очень часто сталкиваются занятые вне предприятий и организаций, значительная часть которых связана с *неформальным сектором*. Такая занятость, которую еще называют «неорганизованной», включает как занятость по найму вне предприятий (у физических лиц), так и различные формы самозанятости (индивидуальное предпринимательство, фермерство, занятость в личном подсобном хозяйстве или домашним производством товаров и услуг для реализации). Среди этих респондентов доля лиц, осознающих себя представителями той же профессии, в 2005–2018 гг. постоянно была на несколько процентных пунктов ниже, чем среди работающих на предприятиях и в организациях. Но по доле респондентов, ощущающих такую близость часто, разница между ними в разные годы достигала 5–12 п.п.

Подобные различия наблюдались в отношении как формально, так и неформально занятых. Из числа работающих на предприятиях и в организациях доля занятых на основной работе без официального оформления, то есть без заключения трудового соглашения, договора, контракта, за 2005–2018 гг. выросла почти на треть — с 5,9 до 7,6%. Среди них доля ощущающих свою общность с людьми той же профессии была на 3–5 п.п. меньше, чем среди оформленных официально, а по доле испытывающих такое чувство часто данное различие в отдельные годы доходило до 7–11 п.п. Но при этом отсутствовали какие-либо четко выраженные тенденции, характеризующие изменение анализируемых показателей. Поскольку профессиональный состав работающих без официального оформления трудовых отношений достаточно разнородный, в этом сегменте возникают значительные

различия в уровне профессиональной идентичности между представителями отдельных профессий.

В последние годы появилось немало новых видов занятости, многие из которых сосредоточены в неформальном секторе. Увеличилось число людей, которые не имеют постоянной работы, меняют специальность или профессию, не состоят в штате предприятий, сами ищут себе заказчиков и т. д. В ходе опроса, проведенного в 2018 г., к этой категории отнесли себя 15% респондентов (ранее этот вопрос не задавался). Для 13,7% опрошенных подобная деятельность являлась единственным источником дохода и для 1,3% — одним из источников. Из них на момент опроса 49,2% работали, 1,7% находились в каком-либо оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске и 49,1% не имели работы.

Большинство этих людей составляют контингент неформально занятых, включающий как работников неформального сектора экономики, так и неформально занятых в официальной, формальной экономике. Многим из них приходится менять, причем не один раз, не только место работы, но и профессию или специальность, осваивать новые виды трудовой деятельности, соглашаться на работу без официального оформления трудовых отношений, гарантирующего базовое вознаграждение. Поэтому неудивительно, что у таких людей уровень профессиональной идентичности зачастую оказывается невысоким. Из числа тех, для кого подобная деятельность является единственным источником дохода, указали, что ощущают единство с людьми той же профессии, рода занятий, 84,2%, но в том числе часто — только 50,6%.

Профессиональная самоидентификация и удовлетворенность работой

Исследование показало, что профессиональная идентичность связана с *общей удовлетворенностью трудом и рядом частных удовлетворенностей*, характеризующих отношение к таким его сторонам, как условия труда, возможности для профессионального роста и творческой самореализации, взаимоотношения в коллективе. В ходе анализа данных мониторинга, собранных в 2018 г., было установлено: чем сильнее респонденты ощущают близость, единение с людьми такой же профессии, тем в большей степени они удовлетворены своей работой в целом. И напротив, повышение удовлетворенности трудом усиливает ощущение общности с людьми такой же профессии. Так, если среди респондентов, имеющих работу, в большей или меньшей степени удовлетворенных своей работой, доля ощущающих часто близость с людьми одной с ними профессии составила 67,1%, то среди тех, кто был недоволен своей работой, — только 57,9%. Но в то же время среди первых было заметно меньше испытывающих подобное чувство иногда (28,4% против 36%).

Удовлетворенность трудом не только является самостоятельной ценностью, важнейшим элементом благоприятных условий в сфере труда, но и влияет на другие стороны жизни человека, генерирует пози-

тивные эмоции, в том числе по отношению к конкретной профессии, определенному профессиональному сообществу. Корреляционный анализ подтвердил наличие значимой двусторонней связи между профессиональной идентичностью и общей удовлетворенностью трудом. Но эта связь оказалась достаточно слабой и проявлялась не всегда. Например, она отсутствовала у тех, кто занят вне предприятий и организаций, вынужден работать без официально оформленного трудового соглашения.

Примерно такой же по своему характеру и слабой по силе являлась связь профессиональной идентичности с удовлетворенностью такими элементами производственной ситуации, как условия труда и возможности для профессионального роста, а более или менее значимой связи с удовлетворенностью оплатой труда обнаружить не удалось вовсе. Что касается различных социально-профессиональных групп, то значимая положительная связь выявлена только между профессиональной идентичностью и возможностями для профессионального роста у специалистов высшего уровня квалификации, располагающих довольно широким спектром благоприятных условий для саморазвития и самореализации в рамках избранной системы труда.

Сильнее оказалась связь профессиональной идентичности с удовлетворенностью респондентов взаимоотношениями, которые сложились в трудовом коллективе. Как уже давно установлено, общая удовлетворенность трудом независимо от условий производственной среды в значительной степени определяется такими факторами, как общая направленность интересов, уровень притязаний работников, их ценностные ориентации, частные оценки отдельных сторон труда [14, с. 168–184]. Работники, недовольные отношениями с коллегами или руководителями разного ранга, меньше других удовлетворены условиями труда, размером заработной платы, возможностями профессионального, должностного роста. И затем они переносят эту неудовлетворенность на другие элементы отношения к профессиональной деятельности.

О том, насколько работники довольны взаимоотношениями в коллективе, лучше всего можно судить по степени доверия людям, включая руководителей, с которыми они работают. Здесь особое значение имеет то, что доверие человека к коллегам, сослуживцам, которые являются представителями одной с ним профессии, служит основой для профессиональной самоидентификации как процесса эмоционального самоотождествления с другими или со всеми людьми этой профессии.

Как показал анализ, доля респондентов, часто осознающих себя представителями определенной профессии, последовательно увеличивается с 48,6% среди тех, кто совсем не доверяет коллегам, до 70,6% среди доверяющих полностью. Одновременно доля иногда испытывающих такое чувство сокращается соответственно с 40 до 25,6%, а удельный вес никогда не испытывающих такое чувство падает с 11,4 до 3,2%. Практически такая же картина наблюдается и в отношении доверия к руководству своего

предприятия, организации. Корреляционный анализ показал наличие значимых, но довольно слабых положительных связей между анализируемыми переменными. Примечательно, что у работающих без официального оформления эти связи оказались немного сильнее, чем у тех, кто работает по контракту или другому трудовому соглашению. То есть у тех, кто трудится на основной работе без официального оформления, доверие к коллегам и руководству предприятия играет более значимую роль при формировании ощущения общности, солидарности с людьми одной с ними профессии, чем у других работников.

Интересно также, что обобщенное доверие, характеризующее уровень доверия по отношению к людям вообще, то есть не к «своим» или «чужим», а к незнакомым людям, которые не являются родственниками, друзьями, сослуживцами, коллегами, соседями и т. п., как и желание сменить работу, не оказывают практически никакого влияния на процесс профессиональной самоидентификации. Хотя, как подметил в свое время В.А. Ядов, «состояние удовлетворенности или неудовлетворенности должно быть соотнесено не только с отношением работника к данной организации, но и с его отношением к возможностям реализовать свои запросы путем перехода в другую организацию» [14, с. 172–173].

На процесс профессиональной самоидентификации оказывают влияние и некоторые *личностные факторы*, казалось бы, не связанные непосредственно с отношением к труду. Одним из таких весьма значимых факторов является состояние здоровья. Достаточно отметить, что среди респондентов, оценивающих свое здоровье как хорошее или очень хорошее, по сравнению с теми, кто оценивает свое здоровье как плохое или очень плохое, вдвое больше доля респондентов, ощущающих единство с людьми одной с ними профессии часто (60,7% против 31,5%), и более чем втрое меньше доля лиц, которые никогда не испытывают подобного чувства (7,3% против 23,6%).

В конечном счете оказывается, что формирование чувства общности с людьми одной и той же профессии в немалой степени опосредовано уровнем удовлетворенности респондентов своей жизнью в целом, важнейший элемент которой — удовлетворенность характером, содержанием и организацией работы. Так, по мере роста удовлетворенности своей жизнью доля респондентов, испытывающих часто единство с людьми тех же профессии, рода занятий, поступательно повышается почти вдвое — с 32,5% среди совсем недовольных тем, как складывается их жизнь, до 57,9% среди удовлетворенных собственной жизнью полностью. В то же время доля лиц, ощущающих такую общность иногда, сокращается не менее последовательно соответственно с 38,1 до 27,5%, а доля не ощущающих ее никогда резко уменьшается с 22,5 до 11%. Гораздо менее влияет на идентификацию по профессии удовлетворенность своим материальным положением, еще менее — обеспокоенность респондентов тем, что они не смогут обеспечить себя всем необходимым в течение ближайших 12 месяцев.

Самооценка уровня профессионального мастерства

Важное место в механизме профессиональной самоидентификации занимает *самооценка уровня профессионального мастерства*, свидетельствующая не только о степени овладения человеком определенным видом профессиональной деятельности, но и о развитости его профессионального самосознания. Понимаемое как сформировавшееся отношение к профессии профессиональное самосознание выражается в наличии сложившейся и постоянно развивающейся системы взаимосвязанных личностных целей, мотивов и смыслов. Понятие профессионального мастерства тесно связано с такими понятиями, как профессионализм и профессиональная компетентность, характеризующими способность, готовность и подготовленность работника к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Анализ данных мониторинга выявил хотя и не сильную, но значимую положительную связь между профессиональной идентичностью и самооценкой профессионального мастерства. Согласно данным, полученным в 2018 г., доля часто ощущающих единство с людьми той же профессии увеличивается с 43,6% среди респондентов с самооценками низкого уровня до 56% среди тех, кто располагает на трех ступенях высокого уровня. Одновременно доля никогда не испытывающих такого чувства сокращается вдвое — соответственно с 18,1 до 8,9%. С возрастом данная связь усиливается. Это объясняется тем, что профессионализация как процесс овладения профессией и продвижения к вершинам мастерства обеспечивает реализацию стратегии достижения в трудовой деятельности. Видение человеком стратегии и результатов достижения высокого уровня профессионализма предполагает прохождение ряда этапов, требующих значительных временных затрат. Каждый из них связан с выходом на новый уровень профессионального мастерства и профессиональной идентичности.

С повышением статуса в профессии растет и самооценка уровня профессионального мастерства (табл. 2). При этом профессиональный статус респондентов определяется принадлежностью к той или иной социально-профессиональной группе, совокупность которых образует пирамиду, упорядоченную с точки зрения требуемой квалификации. Обращает на себя внимание лишь то, что квалифицированные рабочие, а также операторы, аппаратчики, машинисты и проч. оценивают уровень своего профессионального мастерства выше, чем располагающиеся над ними в данной иерархии служащие, занятые подготовкой информации, и работники сферы обслуживания. Вместе с тем, рассматривая приведенные данные, следует учитывать, что уровень требуемой профессиональной квалификации, являющийся одним из критериев привязки работника к конкретной социально-профессиональной группе, для всех указанных четырех групп примерно одинаков [11, с. 96].

Таблица 2

Динамика самооценок уровня профессионального мастерства, 2000–2018 гг.*

| Статус в сфере труда | 2000 г. | | | | | | 2018 г. | | | | | |
|---|-----------------------|----------|----------|------|-----------|------|-----------------------|----------|----------|------|-----------|------|
| | Уровень мастерства, % | | | Mean | Std. Dev. | N | Уровень мастерства, % | | | Mean | Std. Dev. | N |
| | низ-кий | сред-ний | высо-кий | | | | низ-кий | сред-ний | высо-кий | | | |
| В целом | 18,5 | 37,8 | 43,7 | 5,76 | 2,31 | 6162 | 13,7 | 35,9 | 50,4 | 6,10 | 2,13 | 9108 |
| <i>Занятость:</i> | | | | | | | | | | | | |
| работают | 11,3 | 39,4 | 49,3 | 6,19 | 2,03 | 3427 | 11,1 | 35,0 | 53,9 | 6,30 | 1,99 | 4811 |
| нет работы | 27,5 | 36,1 | 36,4 | 5,23 | 2,52 | 2735 | 16,8 | 36,9 | 46,3 | 5,89 | 2,25 | 4297 |
| <i>Профессиональный статус:</i> | | | | | | | | | | | | |
| руководители | 7,7 | 37,7 | 54,6 | 6,50 | 1,90 | 220 | 2,2 | 24,3 | 73,5 | 7,14 | 1,56 | 311 |
| специалисты высшего уровня квалификации | 5,0 | 33,3 | 61,7 | 6,75 | 1,73 | 578 | 5,5 | 27,1 | 67,4 | 6,89 | 1,70 | 854 |
| специалисты среднего уровня квалификации | 10,2 | 43,5 | 46,3 | 6,13 | 1,91 | 510 | 8,1 | 36,8 | 55,1 | 6,41 | 1,81 | 973 |
| служащие, занятые подготовкой информации | 14,2 | 47,0 | 38,8 | 5,71 | 2,02 | 201 | 19,6 | 40,2 | 40,2 | 5,64 | 2,15 | 254 |
| работники сферы обслуживания | 16,9 | 50,7 | 32,4 | 5,39 | 1,97 | 542 | 16,6 | 42,2 | 41,2 | 5,69 | 2,09 | 821 |
| квалифицированные рабочие | 9,2 | 37,0 | 53,8 | 6,37 | 1,97 | 501 | 8,7 | 34,5 | 56,8 | 6,52 | 1,83 | 572 |
| операторы, аппаратчики, машинисты и проч. | 8,0 | 31,4 | 60,6 | 6,67 | 1,96 | 636 | 8,6 | 31,9 | 59,5 | 6,55 | 1,92 | 629 |
| неквалифицированные рабочие | 26,0 | 44,6 | 29,4 | 5,13 | 2,27 | 385 | 27,3 | 46,3 | 26,4 | 4,89 | 2,14 | 348 |

* Средние и стандартные отклонения рассчитаны на основе несокращенных ответов с помощью шкалы, включающей 9 ступеней.

Подобное несоответствие можно объяснить тем, что респонденты, хотя и оценивают уровень своего профессионального мастерства в рамках требований одной профессиональной группы, профессии, не выходя за их пределы, вольно или невольно учитывают другие важные для них обстоятельства. Для высококвалифицированных специалистов такими обстоятельствами могут быть повышающие их самооценку высокий уровень профессионального образования; осознание социальной значимости профессии, важности и сложности выполняемых профессиональных обязанностей; положительная оценка достижений со стороны родственников, друзей, знакомых. Немаловажное значение имеют также возрастные различия. И в то же время непредсказуемыми могут быть самооценки в ситуациях, когда работники с высоким образованием вынуждены заниматься малоквалифицированными, простыми

видами труда или когда, напротив, работники с низким образованием заняты высококвалифицированными, сложными видами труда.

Несмотря на наличие таких несоответствий, важно все же понимать, что между уровнями профессиональной квалификации и уровнями формального образования существует тесная связь [11, с. 95]. Неслучайно наше исследование обнаружило довольно тесную корреляцию между профессиональным статусом, который определяется принадлежностью к определенной социально-профессиональной группе, и формальным образованием респондентов (коэффициент корреляции составил 0,56).

Работающие, включая находящихся в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, гораздо выше оценивают уровень своего профессионального мастерства, чем те, у кого нет работы. Не менее значительным оказался также разрыв в этих самооценках между занятыми в государственном секторе и работниками российских частных предприятий (средняя самооценка составила соответственно 6,51 и 6,19). Объясняется это тем, что в социально-профессиональной структуре работников государственного сектора значительную долю составляют лица с высшим и средним специальным образованием, которая в 1,7 раза больше, чем в негосударственном секторе. Тогда как в последнем почти вдвое больше работников квалифицированного физического труда [8, с. 21]. Хорошо заметно и то, что у работающих на предприятиях, в организациях самооценки немного выше, чем у работающих вне предприятий, организаций, а у работающих официально, то есть по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту, — выше, чем у работающих на свой страх и риск без официального оформления. Немногим более высок уровень самооценки своего профессионального мастерства у респондентов, помимо основной работы имеющих дополнительные источники дохода за счет самостоятельных трудовых занятий, чем среди тех, у кого основная работа — единственный источник личного или семейного дохода (средняя самооценка — соответственно 6,59 и 6,44).

В последние два десятилетия наблюдался существенный рост самооценок профессионального мастерства (табл. 2). Причем такая позитивная тенденция характерна как для работающих, так и для не имеющих работы. Что касается социально-профессиональных групп, то большинство из них следовали общему тренду. Хуже стали оценивать уровень своего мастерства только служащие, занятые подготовкой информации; операторы, аппаратчики и машинисты, а также неквалифицированные рабочие. То есть снижение самооценок затронуло большей частью работников, занимающихся малоквалифицированными видами труда. Кроме того, исследование выявило рост самооценок профессионального мастерства у работающих на предприятиях и вне предприятий; у оформленных официально и работающих без официального оформления. Так, за период 2000–2018 гг. средняя самооценка

выросла у работающих на предприятиях, в организациях с 6,24 до 6,32; у работающих вне предприятий и организаций — с 5,59 до 6,06. У оформленных официально этот рост составил с 6,28 до 6,37, тогда как у работающих без официального оформления — с 5,23 до 5,73.

Самооценка уровня профессионального мастерства довольно тесно связана с общей удовлетворенностью трудом. В 2018 г. доля респондентов, полностью или скорее удовлетворенных своей работой в целом, последовательно нарастала с 46,8% среди занимающих самую низкую ступень на шкале самооценок до 76,7% среди находящихся на самой высокой ступени, тогда как доля лиц, скорее или совсем не удовлетворенных, сокращалась соответственно с 16,9 до 6%.

Выводы

Особенности профессиональной самоидентификации сегодня в немалой степени определяются возросшим многообразием видов, форм трудовой деятельности и социально-профессиональных статусов. Большинство россиян являются носителями множественных идентичностей, среди которых профессиональная — одна из самых сильных и устойчивых. Она тесно коррелирует с возрастом и образованием, причем намного сильнее, чем большинство других идентичностей. Молодые люди, как и прежде, практически не отличаются по степени распространения и глубине профессиональной идентичности от людей среднего возраста. Уровень самоидентификации работников повышается в случае прочной привязки к конкретной профессиональной группе. С затруднениями в процессе самоидентификации чаще других сталкиваются респонденты, работающие вне сектора организованной занятости, значительная доля которых связана с неформальным сектором; работающие без трудового договора; осваивающие новые виды трудовой деятельности.

Выявлена хотя и достаточно слабая, но значимая положительная связь между профессиональной идентичностью, с одной стороны, и общей удовлетворенностью трудом, а также удовлетворенностью отдельными его сторонами — с другой. Что касается частных удовлетворенностей, наиболее тесной является связь профессиональной идентичности с удовлетворенностью взаимоотношениями в коллективе. Исследование выявило также значительное общее улучшение самооценок профессионального мастерства. Но при этом стали выше оценивать уровень своего мастерства занятые видами труда высокой и средней квалификации, тогда как у занятых малоквалифицированными и неквалифицированными видами труда самооценки снизились.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. — 299 с.
2. *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Орехова И.М.* Противоречия и проблемы модернизации социальной структуры современного российского общества //

- Россия реформирующаяся: Ежегодник: Вып. 17 / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2019. С. 311–331. DOI: 10.19181/ezheg.2019.13
3. Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа / [М.К. Горшков и др.]; Отв. ред. М.К. Горшков, В.В. Петухов. М.: Весь Мир, 2018. — 384 с.
 4. *Дилигенский Г.Г.* Люди среднего класса. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002. — 285 с.
 5. *Ионин Л.Г.* Альфред Шюц и социология повседневности // Современная американская социология / Под ред. В.И. Добренкова. М.: Изд-во МГУ, 1994. С. 189–195.
 6. Как живешь, интеллигенция? Социологические очерки: коллективная монография / Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2018. — 360 с. DOI: 10.28995/2073-6401-2020-1-119-126
 7. *Мамонова О. Н.* Теоретико-методологические проблемы идентификации профессиональной группы российских врачей: на примере социологического исследования // Профессиональные группы интеллигенции / Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2003. С. 104–118.
 8. Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый Хронограф, 2015. — 368 с.
 9. *Пантин В.И.* Политическая и цивилизационная самоидентификация современного российского общества в условиях глобализации // Полис. Политические исследования. 2008. № 3. С. 29–39.
 10. *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Три типа знания о социологии профессий // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2007. С. 12–32.
 11. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 574 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-0901-2
 12. Российское общество и вызовы времени. Книга вторая / М.К. Горшков [и др.]; отв. ред. М.К. Горшков, В.В. Петухов. М.: Изд-во «Весь Мир», 2015. — 432 с.
 13. *Семенов И.С.* Образы и имиджи в дискурсе национальной идентичности // Полис. Политические исследования. 2008. № 5. С. 7–18.
 14. Социология Ядова: методологический разговор. [Избранные труды В.А. Ядова] / ФНИСЦ РАН; Ред.-сост., авторы предисл.: Е.Н. Данилова, Л.А. Козлова, П.М. Козырева, О.А. Оберемко. М.: Новый Хронограф, 2018. — 943 с.
 15. Стратегия прорыва и цифровая реальность России. Социально-политическое положение и демографическая ситуация в 2019 году: Коллективная монография / Под ред. Г.В. Осипова, С.В. Рязанцева, В.К. Левашова, Т.К. Ростовской. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2019. — 786 с.
 16. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж.Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. — 350 с.

17. Философский энциклопедический словарь. М.: Сов. энциклопедия, 1989. — 815 с.
18. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001. — 272 с.
19. Bauman Z. The Individualized Society. Cambridge: Polity Press, 2001. — VII, 259 p.
20. Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity. London: SAGE Publications Ltd, 1992. — 272 p.
21. Giddens A. The Consequences of Modernity. Cambridge: Polity Press, 1990. — 188 p.
22. Goode W. Community within a Community: The Professions // Sociological Perspectives on Occupations. Illinois: F.E. Peacock Publishers, 1972. P. 17–26.
23. Козырева П., Косолопов М., Попкин В. Data Resource Profile: The Russia Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics (RLMS–HSE) Phase II: Monitoring the Economic and Health Situation in Russia, 1994–2013 // International Journal of Epidemiology. 2016. Vol. 45. No. 2. P. 395–401. DOI: 10.1093/ije/dyv357
24. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011. — 198 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Козырева Полина Михайловна — доктор социологических наук, первый заместитель директора, Институт социологии ФНИСЦ РАН; заведующая Центром лонгитюдных обследований Института социальной политики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (499) 128-27-30. **Электронная почта:** pkozyreva@isras.ru

Смирнов Александр Ильич — доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН. **Телефон:** +7 (495) 716-63-40. **Электронная почта:** smir_al@bk.ru

Дата поступления: 01.02.2021.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2021.
VOL. 27. No. 1. P. 28–51. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.1.7843

POLINA M. KOZYREVA^{1,2}, ALEKSANDR I. SMIRNOV¹

¹ Institute of Sociology of FCTAS RAS.

5, building 1, Bolshaya Andronievskaya str., 109544, Moscow, Russian Federation

² National Research University Higher School of Economics.

20, Myasnitkaya str., 101000, Moscow, Russian Federation.

**PROFESSIONAL SELF-IDENTIFICATION SPECIFICS
AND TRENDS IN POST-SOVIET RUSSIA**

Abstract. This article is devoted to analyzing the current issues, specifics and dynamics of professional self-identification in post-Soviet Russia. Analysis is based on data from the

“Russian Longitudinal Monitoring Survey” (RLMS–HSE). We see that in an unstable society subject to crisis professional self-identification remains to be one of the most reliable and stable components of social self-identification. Professional status, current job, the latter’s substance and social significance for many Russian citizens turn out to be the primary criteria that define their place in the status hierarchy. Just like twenty years ago, professional identity is one of the most common and important basic identities. It is closely correlated with age and education, much more so than most other identities. Meanwhile in a time of uncertainty due to crisis, an increasing diversity of professional activities is accompanied by ever more vague identification benchmarks. A growing number of workers encounter serious difficulties when searching for their own identity. Often times even within a single small professional group self-identification can bear various meanings for its members. A noticeable, though not very pronounced positive connection was identified between professional identity and satisfaction with labor, as well as certain aspects such as working conditions, opportunities for professional growth, relations within the team. Some marked positive tendencies of the last two decades include improvements in self-assessments of professional aptitude among those who are engaged in labor demanding high or average qualification.

Keywords: social adaptation; monitoring; uncertainty; professional identity; professional aptitude; socio-professional structure.

For citation: Kozyreva, P.M., Smirnov, A.I. Professional Self-Identification Specifics and Trends in Post-Soviet Russia. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2021. Vol. 27. No. 1. P. 28–51. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.1.7843

REFERENCES

1. Abul’khanova-Slavskaya K.A. *Strategiya zhizni*. [Strategy of Life.] Moscow: Myisl publ., 1991. 299 p. (In Russ.)
2. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V., Orekhova I.M. *Rossiya reformiruyushchayasya: Ezhegodnik: Vyp. 17*. [Reforming Russia: Yearbook: Vol. 17.] Ed. by M.K. Gorshkov. Moscow: Novyi Khronograf publ., 2019. P. 311–331. DOI: 10.19181/ezheg.2019.13 (In Russ.)
3. *Dvadsat’ pyat’ let sotsial’nykh transformatsii v otsenkakh i suzheniyakh rossiyan: opyt sotsiologicheskogo analiza*. [Twenty-Five Years of Russian Transformations: Experience of Sociological Analysis.] Ed. by M.K. Gorshkov, V.V. Petukhov. Moscow: Ves’ Mir publ., 2018. 384 p. (In Russ.)
4. Diligenskii G.G. *Lyudi srednego klassa*. [People of the middle class.] Moscow: Institut Fonda “Obshchestvennoe mnenie” publ., 2002. 285 p. (In Russ.)
5. Ionin L.G. Alfred Schutz and the sociology of everyday life. *Sovremennaya amerikanskaya sotsiologiya*. [Contemporary American Sociology.] Ed. by V.I. Dobrenkov. Moscow: Izd-vo MGU publ., 1994. P. 189–195. (In Russ.)
6. *Kak zhivesh’, intelligentsiya? Sotsiologicheskie ocherki: Kollektivnaya monografiya*. [How do you live, intelligentsia? (Sociological essays). Collective monograph.] Ed. by Zh.T. Toshchenko. Moscow: Tsentr sotsial’nogo prognozirovaniya i marketinga publ., 2018. 360 p. DOI: 10.28995/2073-6401-2020-1-119-126 (In Russ.)
7. Mamonova O.N. Theoretical and methodological problems of identifying professional group of Russian doctors: the example of sociological study. *Professional’nye gruppy intelligentsii*. [Professional groups of the intelligentsia.] Ed. by V.A. Mansurov. Moscow: Izd-vo In-ta Sotsiologii RAN publ., 2003. P. 104–118. (In Russ.)
8. *Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii*. [Hired worker in modern Russia.] Ed. by Z.T. Golenkova. Moscow: Novyi khronograf publ., 2015. 368 p. (In Russ.)

9. Pantin V.I. Political and civilizational self-identification of modern Russian society in the context of globalization. *Polis. Politicheskie issledovaniya*. 2008. No. 3. P. 29–39. (In Russ.)
10. Romanov P.V., Yarskaya-Smirnova E.R. Three types of knowledge about the sociology of professions. *Sotsial'naya dinamika i transformatsiya professional'nykh grupp v sovremennom obshchestve*. [Social dynamics and transformation of professional groups in modern society.] Ed. by V.A. Mansurov. Moscow: Izd-vo In-ta sotsiologii RAN publ., 2007. P. 12–32. (In Russ.)
11. *Rossiiskii rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikatsiya*. [Russian Employee: Education, Occupation, Qualification.] Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: Izdatelskiy dom Vyshei shkoly ekonomiki publ., 2011. 574 p. DOI: 10.17323/978-5-7598-0901-2 (In Russ.)
12. *Rossiiskoe obshchestvo i vyzovy vremeni. Kniga vtoraya*. [Russian society and challengers of the time. Book 2.] Ed. by M.K. Gorshkov, V.V. Petukhov. Moscow: Ves' Mir publ., 2015. 432 p. (In Russ.)
13. Semenenko I.S. Shape and Images in the Discourse of National Identity. *Polis. Politicheskie issledovaniya*. 2008. No. 5. P. 7–18. (In Russ.)
14. *Sotsiologiya Yadova: metodologicheskii razgovor. [Izbrannye trudy V.A. Yadova]*. [Sociology of Yadov: Methodological conversation. [Selected works of V.A. Yadov].] Select. and pref. by E.N. Danilova, L.A. Kozlova, P.M. Kozyreva, O.A. Oberemko. Moscow: Novyi khronograf publ., 2019. 944 p. (In Russ.)
15. *Strategiya proryva i tsifrovaya real'nost' Rossii. Sotsial'no-politicheskoe polozhenie i demograficheskaya situatsiya v 2019 godu: Kollektivnaya monografiya*. [Breakthrough strategy and digital reality of Russia. Socio-political situation and demographic situation in 2019: Collective monograph.] Ed. by G.V. Osipov, S.V. Ryazantsev, V.K. Levashov, T.K. Rostovskaya. Moscow: ITD "PERSPEKTIVA" publ., 2019. 786 p. (In Russ.)
16. Toshchenko Zh.T. *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu. Monografiya*. [Precariat: From Protopclass to New Class. Monograph.] Moscow: Nauka publ., 2018. 350 p. (In Russ.)
17. *Filosofskii entsiklopedicheskii slovar'*. [Philosophical Encyclopedic dictionary.] Moscow: Sov. Entsiklopediya publ., 1989. 815 p. (In Russ.)
18. Shneider L.B. *Professional'naya identichnost'*. [Professional identity.] Moscow: MOSU publ., 2001. 272 p. (In Russ.)
19. Bauman Z. *The Individualized Society*. Cambridge: Polity Press, 2001. VII, 259 p.
20. Beck U. *Risk Society: Towards a New Modernity*. L.: SAGE Publications Ltd, 1992. 272 p.
21. Giddens A. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press, 1990. 188 p.
22. Goode W. Community Within a Community: The Professions. *Sociological Perspectives on Occupations*. Illinois: F.E. Peacock Publishers, 1972. P. 17–26.
23. Kozyreva P., Kosolapov M., Popkin B. Data Resource Profile: The Russia Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics (RLMS–HSE). Phase II: Monitoring the Economic and Health Situation in Russia, 1994–2013. *International Journal of Epidemiology*. 2016. Vol. 45. No. 2. P. 395–401. DOI: 10.1093/ije/dyv357
24. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. L.: Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Polina M. Kozyreva — Doctor of Sociological Sciences, First Deputy Director, Institute of Sociology of FCTAS RAS; Head of the Center for Longitudinal Studies at the Institute for Social Policy, NRU Higher School of Economics.

Phone: +7 (499) 128-27-30. **Email:** pkozyreva@isras.ru

Aleksandr I. Smirnov — Doctor of Sociological Sciences, Leading Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS. **Phone:** +7 (495) 716-63-40. **Email:** smir_al@bk.ru