

Національна академія наук України  
Інститут соціології

Симончук Олена Володимирівна

УДК 316.444.56

МІЖПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ  
ТА ЗМІНА СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

22.00.03 – соціальна структура, соціальні інститути  
та соціальні відносини

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата соціологічних наук

Київ – 2000

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті соціології НАН України.

Науковий керівник кандидат філософських наук, старший науковий співробітник  
Чорноволенко Вілен Пилипович, Інститут соціології НАН України,  
провідний науковий співробітник

Офіційні опоненти:

доктор соціологічних наук, старший науковий співробітник Костенко Наталія Вікторівна,  
Інститут соціології НАН України, провідний науковий співробітник

кандидат соціологічних наук, доцент Швачко Олена Валентинівна, Київський державний  
лінгвістичний університет, доцент

Провідна установа: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, кафедра  
галузевої соціології

Захист відбудеться 25 лютого 2000 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої  
ради Д 26.229.01 в Інституті соціології НАН України за адресою: 01021, Київ–21, вул.  
Шовковична, 12.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту соціології НАН України за  
адресою: 01021, Київ– 21, вул. Шовковична, 12.

Автореферат розіслано 24 січня 2000 року

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

Стукало С.М.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** Професійна мобільність – традиційний предмет дослідження у соціології. Разом з тим, із модернізацією економічної та професійної структури суспільства, коли значно збільшуються обсяг й інтенсивність переміщень, змінюються їхні напрями і характер, інтерес до процесів мобільності актуалізується. Новим і поширеним явищем останнього десятиліття є “втрата біографії” і добровільна зміна професії фахівцями з вищою освітою. Найбільш практикованим вектором їхніх професійних переміщень є підприємництво та структури приватної економіки. Виникає проблема пояснення феномена кардинальної зміни професії як результату і водночас причини структурних економічних змін.

У процесі добровільної міжпрофесійної мобільності радикально змінюються не лише предмет, мета, методи діяльності, матеріальний та соціальний статус, спосіб життя фахівця, а й водночас його уявлення про себе, цінності, норми, навички, зрештою його світогляд. Разом з тим, зміна суб’єктивної реальності є одночасно не тільки результатом, а й причиною міжпрофесійної мобільності. Криза соціально-професійної ідентичності особи внаслідок глобальної руйнації усталених соціальних стереотипів і системи цінностей призводить до трансформації цілісного образу-Я і кардинальної зміни професійного шляху.

Дослідженню кризи і трансформації соціальної ідентичності, невизначеності її, множинності, амбівалентності присвячені роботи багатьох вітчизняних та російських соціологів. Так, досить інтенсивно розроблялися проблеми соціально-верстової, класової, етнічної ідентичності. Однак соціально-професійна ідентичність і динаміка її у перебігу професійної мобільності не були предметом цілеспрямованого аналізу. Крім того, соціологи більше уваги приділяли проблемі соціальної деідентифікації, вимушеної зміни трудового статусу, кризи соціальної ідентичності, ніж аналізу особливостей конструювання ідентичності у процесі добровільної соціальної мобільності.

У межах традиційного підходу вивчення міжпрофесійної мобільності має своїм предметом інтенсивність, обсяг, напрями, причини сучасних переміщень, способи та шляхи зміни професії, соціально-демографічні характеристики суб’єктів мобільності. Соціальна ідентичність та динаміка її залишилися поза межами соціологічного обговорення професійної мобільності. Бракує теоретичних і емпіричних розробок стосовно того, як відбувається зміна професійної ідентичності, якими є об’єктивні та суб’єктивні причини, що проблематизують ідентичність і мотивують особистість до професійного переміщення. Залишається нез’ясованим і те, чому криза соціальної ідентичності не завжди має своїм наслідком руйнацію ідентичності і зміну професії, якими є реальні кроки (зовнішні і внутрішні) з конструювання нової суб’єктивної цілісності та результати адаптації, якими є особливості ідентичності, що трансформувалася.

Отже, **наукова проблема** полягає у необхідності виявлення та концептуалізації механізму зміни соціально-професійної ідентичності у процесі індивідуальної міжпрофесійної мобільності, у розробці та обґрунтуванні методологічного підходу стосовно дослідження цієї динаміки.

**Міра наукового опрацювання проблеми.** Поняття і теоретична схема аналізу професійної мобільності опрацьовані в класичних працях західних та радянських соціологів П.Сорокіна, С.Ліпсета, Р.Бендікса, Т.Заславської, Р.Ривкіної, Е.Саар, М.Титми, Г.Чередниченка, В.Шубкіна та ін.

Аналізові напрямів, характеристик, стимулів та мотивів міжпрофесійної мобільності фахівців з вищою освітою радянського періоду й 90-х років присвячені дослідження Н.Аітова, Р.Насибулліна, С.Кугель, С.Макеєва, М.Мокляка, О.Дудіної, М.Ратникової, М.Черниша, В.Черейського, І.Козіної, В.Семенової, Л.Карнозової, О.Злобіної, І.Демченко, Л.Семенової та ін. Вивченням механізму індивідуального професійного переміщення в радянській соціології займалися Т.Заславська, Р.Ривкіна, В.Калмик, С.Кугель.

Причини і канали сучасної мобільності в приватні структури досліджені В.Семеновою, Д.Берто, М.Малишевою, В.Черейським, Е.Клоповим. Феномен підприємництва як напряму міжпрофесійних переміщень та підприємців як нової соціальної групи вивчали Т.Заславська, Е.Ігітханян, М.Черниш, В.Ворона, Є.Суїменко, А.Арсеєнко та ін. Соціально-психологічний портрет і соціальне самопочуття українського підприємця представлені в роботах В.Пилипенка, М.Міщенко, Г.Мімандусової.

Запропонований у дисертації теоретичний підхід до вивчення індивідуальної міжпрофесійної мобільності як зміни соціально-професійної ідентичності розробляється в межах соціологічної теорії ідентичності. Теоретичні та методологічні засади вивчення соціальної ідентичності закладено в роботах західних і російських соціологів: Е.Еріксона, Г.Теджфела, Дж.Тернера, М.Шерифа, П.Бергера, Т.Лукмана, В.Хесле, К.Каміллері, Х.Абельса, Л.Юніна, В.Ядова, Г.Андреевої, В.Агеєва, Р.Кричевського, Е.Дубовської та ін. Ними було розглянуто поняття соціальної ідентичності, сутність ідентифікації як механізму формування ідентичності, феномени кризи і конструювання ідентичності.

Проблематика соціальної ідентичності активно опрацьовується у дослідженнях вітчизняних соціологів: С.Макеєва, С.Оксамитної, О.Швачко, М.Шульги, О.Злобіної, В.Тихоновича, В.Павленко та ін. Характеристики соціальних ідентичностей (насамперед, соціально-класової та етнічної) у суспільстві, яке трансформується, зокрема амбівалентність, множинність, нестійкість, розглядаються в роботах Н.Лебедевої, Е.Ігітханян, Е.Данилової, М.Дмитрієвої, Ю.Качанова, Н.Шматко, Ю.Козирєва, П.Козирєвої.

Традиційними засобами вивчення структури соціальної ідентичності є методи семантичного диференціала, "хто Я?", незакінчених речень тощо, однак ефективність їх у дослідженні динаміки ідентичностей незначна. Для вирішення цієї проблеми перспективно залучити метод історії життя, використання якого забезпечує найадекватніше дослідження процесуальності, глибинних особистісних структур та взаємозв'язку індивідуального і соціального. Теоретичні та методологічні засади якісного методу викладено в роботах Л.Ньюмана, В.Фукс-Хайнріц, П.Томпсона, Р.Тернера, В.Голофаста, В.Семенової, Є.Ковальова, І.Штейнберга, Т.Шаніна та ін. Досвід ефективного застосування методу історії життя представлений у конкретних проектах дослідження соціальної мобільності: Д.Берто, М.Бургос, П.Руус, М.Малишевої, В.Семенової, Е.Долгих, Е.Фотєєвої та ін.

Незважаючи на значну кількість досліджень з проблематики сучасної соціальної мобільності, мотиви, наслідки, механізм добровільної міжпрофесійної мобільності вивчені недостатньо. У соціологічній літературі не було цілеспрямовано опрацьовано поняття соціально-професійної ідентичності, механізм її формування і трансформації. Крім того, вітчизняній соціології бракує досвіду застосування якісних методів у конкретних дослідженнях соціальної мобільності.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є виявлення і концептуалізація механізму зміни соціально-професійної ідентичності у процесі міжпрофесійної мобільності.

Для досягнення поставленої мети слід розв'язати такі завдання:

- розкрити сутність міжпрофесійної мобільності як соціального явища, описати її види, канали, характеристики та механізм індивідуального переміщення; проаналізувати традиційні теоретичні й емпіричні підходи до вивчення її;
- здійснити порівняльний аналіз особливостей міжпрофесійної мобільності фахівців із вищою освітою за радянського періоду та 90-х років;
- розкрити зміст поняття “соціально-професійна ідентичність”, запропонувати теоретичну інтерпретацію механізму її формування, кризи і трансформації;
- обґрунтувати застосування у вивченні міжпрофесійної мобільності якісної стратегії дослідження та методу історії життя, опрацювати методологічну схему емпіричного дослідження;
- емпірично встановити механізм зміни професійної ідентичності у процесі міжпрофесійних переміщень в умовах соціально-економічної модернізації;
- виявити типи особистості з різною мотивацією зміни професії і типи адаптації до нової професії.

**Об'єкт і предмет дослідження.** Об'єкт дослідження становить індивідуальна добровільна міжпрофесійна мобільність фахівців із вищою освітою. Предмет дослідження – механізм зміни соціально-професійної ідентичності в процесі міжпрофесійної мобільності.

**Теоретико-методологічні засади та емпірична база дослідження.** У дисертаційному дослідженні автор, по-перше, спирається на понятійний апарат, висновки та положення західної і вітчизняної соціології соціальної мобільності, які склалися у межах позитивістської теоретико-методологічної перспективи. По-друге, аналіз механізму зміни соціально-професійної ідентичності здійснено на основі концепцій, сформульованих у соціальній психології, соціологічній теорії ідентичності та феноменологічній соціології. У соціологічному описові та поясненні суспільних явищ вони надають перевагу “розуміючій” стратегії, а також орієнтовані на застосування якісних методів збирання первинної інформації.

Емпіричною базою дисертації є дослідження, проведене автором за допомогою методу історії життя серед фахівців із вищою освітою, які добровільно змінили професію і працюють у приватних структурах.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у концептуальному обґрунтуванні індивідуальної міжпрофесійної мобільності як процесу зміни

(трансформації) соціально-професійної ідентичності. Під час дисертаційного дослідження було отримано такі результати:

- розроблено поняття професійної ідентичності як цілісного образу-Я, який відображає належність особистості до певної професійної групи, регулює її поведінку й світосприймання. Проаналізовано механізм формування ідентичності, за допомогою якого людина відшукує, засвоює і відтворює цінності, погляди, норми, специфічні форми поведінки, мови, зовнішнього вигляду представників її професійної групи (с. 66–74);
- класифіковано види ідентичності, які характеризують її якість за низкою ознак: позитивна – негативна, генералізована – епізодична, стабільна – нестабільна, єдина – множинна (с. 74–80);
- запропоновано модель зміни ідентичності в процесі мобільності, яка містить такі елементи: функціонування попередньої ідентичності – соціальні обставини, що проблематизують ідентичність, – руйнація ідентичності та формування мотивації зміни професії – подія мобільності – адаптація та конструювання нової ідентичності (с. 82–97, 122–158);
- виявлено типи особистості відповідно до особливостей мотивації мобільності: “професійно незадоволений”, “кар’єрно орієнтований”, “професійно орієнтований” та “потенційно мобільний” (с. 131–134);
- виокремлено типи адаптації суб’єкта мобільності до нової професії: “прогресивний”, “зовнішньо адаптований”, “внутрішньо адаптований”, “регресивний” (с. 149–153);
- емпірично виявлено специфічні види ідентичності, яка трансформується: амбівалентна та залишкова (с. 154–158);
- апробовано емпіричний підхід, який раніше у вітчизняній соціології до дослідження міжпрофесійної мобільності не застосовувався, опрацьовано методiku вивчення зміни ідентичності у процесі мобільності (с. 111–121).

**Практична значущість результатів.** Розвинуті у дисертації положення та сформульовані висновки є внеском до теорії та емпіричного вивчення професійної мобільності й соціальної ідентичності, до конкретної практики застосування методу історії життя. Її результати можуть бути використані у процесі викладання навчальних курсів із соціології професій, соціальної мобільності, теорії соціальної ідентичності, якісних методів.

Тема дисертації безпосередньо пов’язана з проблематикою науково-дослідницької роботи відділу соціальних структур Інституту соціології НАН України “Статусні та професійні ідентичності: руйнація і конструювання”.

**Апробація результатів.** Основні положення дисертації були представлені на міжнародних науково-практичних конференціях “Проблеми розвитку соціології на сучасному етапі (теоретичні та методичні питання)” (Київ, 1994) та “Ментальність. Духовність. Саморозвиток особистості” (Луцьк, 1994).

**Структура дисертації.** Дисертація містить вступ, 4 розділи, висновки, список використаних джерел (198 найменувань), 1 додаток. Повний обсяг дисертації – 173 с. Список джерел і додаток займають 35 с.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* викладено актуальність та міру наукового опрацювання проблеми, сформульовано мету і завдання роботи, визначено об'єкт і предмет дослідження, його теоретико-методологічні засади й емпіричну базу, розкрито наукову новизну і практичну значущість отриманих результатів, наведено дані про їх апробацію.

У *першому розділі* “Методологічні основи вивчення міжпрофесійної мобільності” розглядається поняття міжпрофесійної мобільності, основні різновиди мобільності, її характеристики, канали здійснення; аналізується механізм індивідуального міжпрофесійного переміщення; описуються теоретичні та методологічні підходи до вивчення міжпрофесійної мобільності фахівців із вищою освітою у вітчизняній соціології радянського періоду і 90-х років.

Міжпрофесійна мобільність становить сукупність конкретних процесів переміщення індивідів між різними професійними групами, які суттєво змінюють предмет, методи і мету діяльності, вимагають перекваліфікації – набуття спеціальних знань і навичок, опанування нової професійної культури, іноді викликають зміни у соціальному статусі, способі та стилі життя.

Міжпрофесійна мобільність аналізується за її основними різновидами: горизонтальна – вертикальна, висхідна – низхідна, зовнішня – внутрішня, індивідуальна – колективна, вимушена – добровільна. Основними її характеристиками є напрям, масштаб, інтенсивність, новизна та легітимність. Сучасні процеси професійної мобільності проаналізовано із залученням даних статистики та конкретних соціологічних досліджень.

Кадрове формування нової економічної структури суспільства відбувалося насамперед завдяки міжпрофесійним переміщенням індивідів. Здійснювалися вони через різні канали, найважливішими серед яких упродовж останніх 10 років були вторинна зайнятість, освіта, професійні організації, одні з яких слабшали (іноді зникали) і виштовхували на ринок праці зайвих працівників, інші – з'являлися і зростали, створюючи нові робочі місця, тобто об'єктивні можливості для мобільності.

Зміна професійної структури суспільства є сумарним продуктом низки окремих індивідуальних рішень і переміщень, тому аналіз їх важливий для розуміння безперервного процесу соціальних та професійних інновацій. Розглянутий механізм індивідуальної міжпрофесійної мобільності містить такі елементи: зовнішні стимули мобільності; потенційна можливість мобільності; особистість працівника; мотивована оцінка доцільності переміщення; орієнтація на мобільність; прийняття рішення про мобільність;

перехід на нове місце роботи; адаптація; оцінка переваг та недоліків нового місця; формування задоволеності (або незадоволеності) переміщенням; стабілізація на новому робочому місці (або повернення на попереднє чи пошук нового місця роботи).

Порівняння даних вітчизняних соціологічних досліджень міжпрофесійної мобільності радянського періоду і 90-х років спонукає до висновку про значні зміни у напрямках, видах і характеристиках переміщень фахівців із вищою освітою. Масштаби міжпрофесійної мобільності були значними і за радянської економіки: працівники досить часто змінювали фах упродовж трудового шляху, проте переміщення частіше здійснювалися всередині професійної (інженерної, наукової, військової тощо) галузі, не мали високого ступеня інтенсивності і не змінювали значною мірою соціальний статус суб'єктів мобільності. Громадська думка оцінювала переміщення працівників поза спеціально організованими потоками, часту зміну місця роботи як явища негативні. Соціально нормальним і типовим був упорядкований характер професійної кар'єри – послідовне просування від посади до посади, бажано на одному підприємстві. Кардинальна зміна професійної кар'єри з ініціативи працівника була явищем рідкісним.

Протягом 90-х років значно зросли інтенсивність, масштаби, інноваційний характер міжпрофесійних переміщень фахівців. У суспільній свідомості соціуму, що трансформується, зміна професії стає явищем легітимним і сприймається як поведінково нормальна реакція індивіда на нові умови на ринку праці. Соціально нормальною й цінною стає кар'єра, яка передбачає мобільність, перекваліфікацію і перенавчання. Сучасні переміщення частіше відбуваються між професіями “далекими” за змістом й умовами праці, нерідко за рівнем і профілем освіти й підготовки. Основними напрямками мобільності є підприємництво, організації приватної форми власності, різні види офіційного та неофіційного сумісництва. Часто зміна професії суттєво відбивається на характеристиках соціального статусу, як у висхідному, так і низхідному плані.

На думку авторів досліджень професійних переміщень, сучасна міжпрофесійна мобільність фахівців має переважно вимушений характер, оскільки здійснюється під впливом насамперед несприятливих об'єктивних чинників, а саме: значного скорочення фінансування бюджетної сфери; зниження розміру заробітної плати та нерегулярної виплати її; різкого падіння рівня життя працівників державних підприємств; реструктуризації галузей економіки та ліквідації значної кількості робочих місць. Проте ринок праці характеризується водночас появою нових кар'єрних, матеріальних та соціальних можливостей, що ініціюють зміну професії.

Мобільність і вимушено звільнюваних фахівців, і ініціаторів добровільної зміни кар'єри спрямовується переважно у приватний сектор (як найманих працівників, рідше – роботодавців), де значно більше ресурсів для трудової кар'єри і зростання матеріального добробуту. За даними соціологічних досліджень, соціальна група підприємців, яка була відсутньою у соціально стратифікаційній структурі радянського суспільства, а протягом останніх 10 років стала найвідкритішою стосовно трудових ресурсів, формується переважно за рахунок фахівців з вищою освітою, віком 25–50 років, частіше чоловіків.

У *другому розділі* “Методологічні засади вивчення соціально-професійної ідентичності” розглядається поняття “професійна ідентичність”, аналізується механізм



формування ідентичності, дано класифікацію її різновидів, які характеризують її якість за низкою ознак, описується феномен кризи ідентичності та її трансформації.

У перспективі запропонованого підходу індивідуальна міжпрофесійна мобільність є трансформацією соціально-професійної ідентичності працівника під час переміщення його від однієї професії до іншої. Професійна ідентичність як один з аспектів соціальної ідентичності становить суб'єктивну реальність (Я-концепцію, образ-Я, самість), що відбиває належність особи до певної професійної групи та регулює поведінку її та сприймання світу й оточення.

Формування ідентичності відбувається у процесі ідентифікації, яка є одним з механізмів соціалізації особистості. Саме завдяки цьому механізму у процесі безпосереднього спілкування та спільної діяльності з колегами працівник день у день відшукує, приймає і відтворює цінності, погляди, норми, установки, специфічні форми поведінки, мови, зовнішнього вигляду представників професійної групи, членом якої він прагне стати. У процесі неусвідомлюваної й усвідомлюваної поведінки він уподібнюється іншим членам трудового колективу, а тому стає передбачуваним, професійно ідентифіковуваним.

Для нормального функціонування професійна самоідентичність працівника має бути визнана, отримати позитивну оцінку колег. Якщо поведінка працівника відповідає рольовим очікуванням, груповим цінностям і нормам, група наділяє його ідентичністю та підтримує самоідентичність. Невідповідність очікуванням утруднює ідентифікаційні процеси.

Професійна ідентичність може мати різну якість. Класифікувати її можна за низкою ознак: за емоційною оцінкою належності до певної професійної групи (позитивна чи негативна); за глибиною проникнення професійної ролі в особистісну структуру (генералізована чи епізодична); за мірою стійкості (стабільна чи нестабільна); за кількістю здійснюваних професійних ролей (єдина чи множинна).

Пронести єдину, стабільну професійну ідентичність через увесь трудовий шлях більшості працівників не вдається. За соціологічними даними, щороку 12–14% працездатного населення України змінюють місце роботи або професію, приблизно половина фахівців з вищою освітою працює не за фахом. Трудові переміщення супроводжуються трансформацією соціально-професійної ідентичності працівника.

Ідентичність може зазнавати кризи під впливом об'єктивних і суб'єктивних обставин: структурних економічних змін, здобутків науково-технічного прогресу, зміни потреб особи, розчарування у професії, відчуття нереалізованості тощо. Криза, яка проблематизує ідентичність, виникає за невідповідності соціальної реальності основним потребам особистості, її цінностям й інтересам.

Під час кризи автоматизм ідентифікаційних процесів втрачається, звужується емоційно-позитивне ставлення до професійних зразків, усвідомлюється зміна інтересів і прагнень, ставляться під сумнів цінності та пріоритети групи, які людина поступово перестає відтворювати повною мірою у своїй повсякденній практиці, а тому ухиляється від традиційних моделей поведінки та солідаризації зі своєю професійною групою.

Суб'єктивний план ситуації кризи ідентичності для різних працівників може бути або стресовим, або нейтральним. Криза позитивної, стабільної професійної ідентичності може супроводжуватися відчуженням від колег і рідних, сумнівами щодо обраних життєвих цінностей, перепадами настрою, депресивним станом, відчуттям постійного напруження. Для працівника з негативною, нестабільною ідентичністю ситуація кризи буде, найімовірніше, психологічно нейтральною.

Криза випробовує самоідентичність і є передумовою ідентифікаційних пошуків, самовизначення і вибору подальшого професійного шляху. Криза професійної ідентичності може мати своїм наслідком: руйнацію її і перехід працівника до іншої професійної групи; позитивне розв'язання професійних суперечностей та відновлення стабільної ідентичності на новій основі; подальше тривання у вигляді хронічного рольового стресу та нестійкої негативної ідентичності.

Варіант виходу працівника з критичної ситуації залежить і від конкретних характеристик його професійної групи (рівня її солідарності, ефективності колективної діяльності, матеріальних та моральних ресурсів ідентифікації, наявності загально визнаного лідера, спільної мети, групових перспектив розвитку), і від соціального контексту (наявності у людини реальної альтернативи зайнятості, зобов'язань перед колективом, підтримки чи опору з боку сім'ї), і від суб'єктивних обставин (якості професійної ідентичності, рівня освіти, віку тощо).

У разі зміни соціальної ситуації особливості індивідуального типу професійної ідентичності зумовлюють ймовірність утримання її особистістю чи руйнації, різний ступінь легкості зміни ролей у процесі мобільності. Можна припустити, що, наприклад, генералізована, позитивна ідентичність буде стійкішою, а епізодична, негативна – потенційно мобільною.

У разі, якщо криза професійної ідентичності завершується руйнацією, розпочинається як такий процес міжпрофесійної мобільності працівника, етапами якого є формування мотивації і прийняття рішення про зміну професії, яке реалізується в актах реальної поведінки.

Втрата особистістю професійної ідентичності передбачає негайний початок роботи над конструюванням нової. Запускається механізм вибору та засвоєння нових цінностей, установок, соціальних норм, ідеалів та форм поведінки, тобто процес ідентифікації. За суб'єктивно значущими чинниками людина відшукує привабливу групу і зараховує себе до неї, орієнтуючись на збіг власних цінностей із пропонованими групою.

Через зовнішні і внутрішні дії відновлюється цілісна професійна Я-концепція, яка передбачає нову ціннісну свідомість, нову життєву стратегію і професійну роль. Оскільки ідентичність не лише формується і підтримується, а й видозмінюється соціальними процесами, нова ідентичність повинна визнаватися новою групою і значущими людьми. Таким чином, механізм конструювання нової професійної ідентичності за своєю соціально-психологічною динамікою не відрізняється від механізму формування первісної самоідентичності.

Отже, механізм міжпрофесійної мобільності у перспективі соціологічної теорії ідентичності містить такі етапи: формування та повсякденне функціонування певної

професійної ідентичності – криза її – руйнація – конструювання нової ідентичності та її соціальне підтвердження.

**Третій розділ** “Історія життя як метод дослідження міжпрофесійної мобільності” присвячено обґрунтуванню використання біографічного методу при вивченні процесів професійних переміщень, розглядові практики застосування якісних методів у конкретних дослідницьких проектах із проблем соціальної мобільності, а також описові технології емпіричного дослідження зміни професії фахівців із вищою освітою.

Метод історії життя є релевантним засобом дослідження процесів професійної мобільності, оскільки він придатний для фіксації процесуальності професійної кар’єри, чутливий до особистісних значень, стимулює самостійне осмислення суб’єктом трудового життя, дає цілісний погляд на професійний шлях людини, робить можливим осмислення події переміщення як вплетеної у логіку життя, досліджує процес зміни професії у єдності соціального та індивідуального, дає змогу аналізувати суб’єктивну різноманітність зовнішньо схожих об’єктивних дій і вчинків. Метод передбачає вільне, засноване на розумінні, спілкування інтерв’юєра та респондента, відсутність прагнення забезпечити статистичну репрезентативність даних, розвиток та перевірку гіпотез під час дослідження.

Досвід застосування якісних методів, оприлюднений у конкретних проектах дослідження соціальної, професійної та культурної мобільності, демонструє ефективність їх використання.

Розділ містить опис вибірки, методів і технології збирання інформації, транскрипції, принципів інтерпретації даних. Дослідження (емпіричний етап якого здійснено у 1994 році) спирається на 17 напівструктурованих інтерв’ю, лейтмотив яких – історія професійного життя та зміни професії. Об’єктом дослідження стали індивіди, які з власної ініціативи кардинально змінили напрям професійної діяльності. До вибірки увійшли фахівці з вищою освітою віком 25–36 років, які раніше працювали у державній сфері, мали стійкий соціальний статус, стаж роботи за базовою освітою не менш як два роки і на момент інтерв’ю працювали у приватній структурі (банку, страховій компанії, спільному чи малому підприємстві) як наймані працівники або роботодавці. У додатку до дисертації наведено текст одного з інтерв’ю.

У **четвертому розділі** “Емпіричне вивчення механізму зміни соціальної ідентичності у процесі міжпрофесійної мобільності” подано результати емпіричного дослідження.

В історіях життя респондентів аналізувалися всі етапи їхньої професійної біографії, але насамперед відстежувався рух від послаблення ідентифікації з певною професійною групою до солідаризації з новою. В результаті інтерпретації біографічних даних виокремлено типовий механізм міжпрофесійного переміщення фахівців з вищою освітою у структури приватної економіки. Його елементами є: 1) перебіг об’єктивної ситуації, яка проблематизує ідентичність; 2) руйнація ідентичності та формування мотивації до зміни професії; 3) прийняття рішення та реальні кроки до зміни професії; 4) адаптація та конструювання нової ідентичності.

В аналізованих біографічних контекстах причини, які проблематизували соціально-професійні ідентичності, респонденти приписують насамперед суперечностям і

конфліктам, які впливають зі структурних суспільних трансформацій. Серед них: скорочення фінансування галузі, старіння матеріальної бази, зниження оплати праці та нерегулярна виплата її, поява професійних груп із сприятливішими ресурсами для ефективної роботи, кар'єрного просування та матеріального добробуту, гранична диференціація за матеріальною ознакою, руйнація відносин престижу, послаблення трудової дисципліни, криза професійної ідеології.

Якщо перебіг об'єктивних соціальних подій, що спонукали до мобільності, сприймався та інтерпретувався респондентами подібним чином, то суб'єктивні причини зміни професії особистісно різнилися. Емпірично виокремлено чотири типи особистості згідно з особливостями мотивації: “професійно незадоволений”, “кар'єрно орієнтований”, “професійно орієнтований” та “потенційно мобільний”. Кожен тип містить ціннісно-мотиваційні характеристики, які відображають рушійну силу трудової діяльності та міжпрофесійної мобільності респондентів.

Аналіз реальних кроків щодо зміни професії засвідчує, що відбувалися вони через маргіналізацію трудового життя суб'єктів мобільності, через офіційне й неофіційне сумісництво: “випадкові угоди”, “підробіток”, “економічний досвід” у підприємницькій сфері. У разі закріплення успіхом (матеріальним чи психологічним, наприклад задоволенням від нового виду діяльності, колективу тощо) перших економічних ініціатив респонденти переходили до стабільної форми роботи: одні переміщувалися на існуючі вакансії приватних підприємств, інші – створювали з однодумцями фінансові, страхові, рекламні, комерційні компанії. Міжпрофесійний перехід більшості респондентів відбувався упродовж одного-трьох років і був багатозначним. Фахівців характеризує високий рівень мобільності до переходу в структури приватної економіки.

З моменту входження новачка до трудового колективу і початку реальної діяльності починається процес адаптації та конструювання нової соціально-професійної ідентичності. Здійснювався він прийняттям професійної ідеології, лексики, належного зовнішнього вигляду, оволодінням мізансценами, здобуттям необхідних специфічних знань та навичок, моделей професійної поведінки, вибудуванням мережі знайомств тощо.

З'ясувалося, що подібність мотивів та обставин зміни професії не зумовлює подібність результатів цього процесу. Представники одного типу мотивації професійних змін нерідко мали низку протилежних наслідків і, навпаки, представники різних типів мотивації – однакові результати.

Результати свідчать про рівень адаптованості суб'єктів трудових переміщень до нової професії, що виявляється насамперед у ефективній діяльності, зовнішніми критеріями якої слугують висока продуктивність праці та якість результату, відповідність поведінки правилам і нормам середовища, а внутрішніми – оптимальні енергетичні та психологічні витрати, задоволеність фахівця власним статусом, стосунками з колегами тощо.

Емпірично виокремлено чотири типи, які описують ступінь і характер адаптації особи в результаті зміни професії: “прогресивний”, “зовнішньо адаптований”, “внутрішньо адаптований”, “регресивний”. Кожен тип містить прогностичний потенціал, оскільки дає

зможу описати варіативність майбутнього завдяки аналізу “напруженості” його складових елементів.

Залежно від характеру адаптації людини до нової професії відбувалися або стабілізація повсякденної трудової поведінки і кристалізація нової позитивної професійної ідентичності (за умови її визнання соціальним оточенням), або формування мотивації подальших професійних змін.

Емпірично встановлено специфічні види трансформованої ідентичності: амбівалентна і залишкова. Амбівалентна ідентичність становить присутність у свідомості індивіда ролей, цінностей та нормативних структур водночас нової і попередньої професійних груп, співіснування яких формує відкриту (чи приховану) суперечність і роздвоєність його світосприйняття та поведінки.

Амбівалентна професійна ідентичність є закономірним атрибутом переходу від однієї професійної ролі до іншої. Однак у разі прогресивної адаптації поступово формувалася нова позитивна моноідентичність, витісняючи попередню у "залишок". Залишкова ідентичність зберігається утриманням у пам'яті автоматизованих навичок, символів, моделей й етики професійної поведінки, які впливають на повсякденні вчинки людини, але не викликають суперечностей у Я-концепції. У разі зовнішнього чи регресивного типу адаптації (або виконання суперечливих ролей у паралельній професійній практиці) амбівалентна ідентичність зберігалася, що призводило до хронічного професійного стресу, негативно відбивалося на здоров'ї та соціальному самопочутті респондентів.

Як свідчать дані інтерв'ю, амбівалентністю характеризується також соціально-верстова, класова ідентичність фахівців, які змінили професію. Респонденти почувалися невпевнено стосовно того, на соціальний статус нової чи попередньої групи їм варто орієнтуватися, підкреслювали несформованість нової системи престижу, невизначеність соціального статусу групи підприємців. Їм важко було дати оцінку престижеві нової і попередньої професії, визначити свої статусні набутки і втрати (однозначно зазначалося підвищення матеріального статусу), вони вважали за краще говорили не про висхідний чи низхідний рух соціальною драбиною внаслідок міжпрофесійної мобільності, а про зміну стилю й способу життя.

У результаті дослідження виявлені змістові відмінності у ціннісних системах особистості до і після зміни професії. В усіх респондентів зафіксовано зміну ціннісних установок (цілей та засобів), життєвої програми у результаті міжпрофесійної мобільності.

## ВИСНОВКИ

У висновках наведено основні підсумки дослідження, накреслено перспективи подальшого вивчення проблеми. В дисертації проаналізовано поняття міжпрофесійної мобільності, її види, характеристики, канали, механізм індивідуального професійного переміщення. Під час розгляду особливостей професійної мобільності фахівців з вищою освітою зроблено висновок про суттєві зміни упродовж останнього десятиліття її напрямів, інтенсивності та масштабів. Запропоновано теоретичний підхід, за яким індивідуальна

міжпрофесійна мобільність розглядається як зміна соціально-професійної ідентичності. Розроблено поняття професійної ідентичності, проаналізовано механізм формування та дано класифікацію її за низкою якісних ознак. Трансформація (зміна) професійної ідентичності особистості під час міжпрофесійної мобільності розглядається як процес кризи й руйнації попередньої ідентичності та конструювання нової. Механізм цієї трансформації детально проаналізовано на прикладі міжпрофесійної мобільності молодих фахівців із вищою освітою в структури приватної економіки. На підставі інтерпретації біографічних даних виявлено емпіричні типології, які демонструють варіативність особистісних причин та наслідків зміни професії: виокремлено типи особистості згідно з особливостями мотивації мобільності і типи адаптації суб'єкта переміщення до нової професії. Емпірично зафіксовано специфічні види ідентичності, яка трансформується. У дисертації запропоновано апробований автором дослідження емпіричний підхід (метод історії життя), який раніше у вітчизняній соціології мобільності не застосовувався.

## ПУБЛІКАЦІЇ

Основні положення дисертації відображені у 6 наукових статтях та 2 публікаціях тез конференцій:

1. Симончук Е.В. Механизм межпрофессиональной мобильности специалистов с высшим образованием // Подвижность структуры: Современные процессы социальной мобильности. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 1999. – С. 135–149.
2. Симончук О. В. Динаміка самооцінок соціального становища // Українське суспільство на порозі третього тисячоліття / Під ред. М. О. Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. – С. 525–540.
3. Симончук Е. В. Вынужденная профессиональная мобильность // Подвижность структуры: Современные процессы социальной мобильности. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 1999. – С. 174–191.
4. Симончук О. В. Статуси на ринку праці: стабільні, мобільні, безробітні // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін (1994–1999 рр.). Інформаційно-аналітичні матеріали / Під ред. В. М. Ворони, А. О. Ручки. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. – С. 66–69.
5. Макеев С. А., Мышонкова Е. В. Образ науки // Путь в науку (социальные аспекты воспроизводства научных кадров). – К.: Наукова думка, 1991. – С. 45–57.
6. Макеев С. О., Мишонкова О. В. Категорії непрацюючих: економічний, соціальний, психологічний аспекти // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 8. – С. 33–35.
7. Мышонкова Е. В. Социальная мобильность и жизненная стратегия личности // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Проблеми розвитку соціології на сучасному етапі” (теоретичні та методичні питання). – К.: Ін-т соціології НАН України, 1994. – С. 54–56.

8. Мишонкова О. В. Історія життя як метод вивчення міжпрофесійної мобільності // Тези доповідей та матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Ментальність. Духовність. Саморозвиток особистості”, 2 частина, 2 розділ. – Київ–Луцьк, 1994. – С. 248–250.

**Особистий внесок здобувача.** У публікації № 5 особисто автору належать положення, присвячені аналізу цілей і мотивів професійної діяльності молодих фахівців, професійних планів та умов їх реалізації, чинників падіння привабливості наукової праці як стимулів до мобільності. У публікації № 6 автором проаналізовано соціальне самопочуття, чинники вимушеності–добровільності трудової мобільності різних категорій непрацюючих.

Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.03 – соціальна структура, соціальні інститути і соціальні відносини. – Інститут соціології Національної академії наук України. – Київ, 2000.

У дисертації досліджується механізм сучасної міжпрофесійної мобільності фахівців із вищою освітою у структурі приватної економіки. Запропоновано теоретичний підхід до вивчення індивідуальної міжпрофесійної мобільності як процесу кризи і руйнації попередньої соціально-професійної ідентичності та конструювання нової. Розроблено поняття професійної ідентичності, проаналізовано механізм формування та дано класифікацію її видів за низкою якісних ознак. На підставі аналізу біографічних даних виявлено типи особистості відповідно до особливостей мотивації мобільності, а також типи адаптації суб'єкта переміщення до нової професії. Апробовано методологічний підхід із застосуванням методу історії життя, який використовується у вітчизняній соціології мобільності вперше.

Ключові слова: міжпрофесійна мобільність, професійна ідентичність, криза, руйнація та конструювання ідентичності, мотивація, адаптація, метод історії життя.

Симончук Е. В. Межпрофессиональная мобильность и смена социальной идентичности. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.03 – социальная структура, социальные институты и социальные отношения. – Институт социологии Национальной академии наук Украины. – Киев, 2000.

В диссертации исследуется механизм современной межпрофессиональной мобильности специалистов с высшим образованием в структуры частной экономики. Осуществлен анализ понятия “межпрофессиональная мобильность”, ее видов, характеристик, каналов и механизма индивидуального профессионального перемещения. В ходе рассмотрения особенностей межпрофессиональной мобильности специалистов с высшим образованием советского периода и 90-х годов сделан вывод о существенных изменениях, произошедших за последнее десятилетие, в направлениях, интенсивности и масштабах мобильности.

Предложен теоретический подход, согласно которому индивидуальная межпрофессиональная мобильность представляет собой смену социально-профессиональной идентичности. Разработано понятие профессиональной идентичности как целостного образа-Я, отражающего принадлежность личности к определенной профессиональной группе и регулирующего ее поведение и мировосприятие. Предпринят анализ механизма формирования идентичности, посредством которого работник отыскивает, усваивает и в дальнейшем воспроизводит ценности, взгляды, нормы, специфические формы поведения, речи и внешнего облика представителей профессиональной группы, к которой он стремится принадлежать.

Классифицированы виды идентичности, характеризующие ее качество по ряду оснований: согласно эмоциональной оценке принадлежности к данной профессиональной группе (позитивная или негативная); по глубине проникновения профессиональной роли в личностную структуру (генерализованная или эпизодическая); по степени устойчивости (стабильная или нестабильная); по количеству реализуемых профессиональных ролей (единственная или множественная).

Трансформация профессиональной идентичности рассматривается как процесс кризиса и разрушения прежней идентичности и конструирования и социального подтверждения новой. Механизм трансформации детально проанализирован на примере межпрофессиональной мобильности специалистов с высшим образованием в структуры частной экономики. В результате диссертационного исследования предложена модель смены идентичности в процессе мобильности, включающая следующие элементы: функционирование прежней идентичности – социальные обстоятельства, проблематизирующие идентичность, – разрушение идентичности и формирование мотивации смены профессии – событие мобильности – адаптация и конструирование новой идентичности.

На основе интерпретации биографических данных выявлены эмпирические типологии, которые демонстрируют вариативность индивидуальных причин и следствий смены профессии. Выделены типы личности в соответствии с особенностями мотивации мобильности: “профессионально неудовлетворенный”, “карьерно ориентированный”, “профессионально ориентированный” и “потенциально мобильный”, а также типы адаптации субъекта мобильности к новой профессии: “прогрессивный”, “внешне адаптированный”, “внутренне адаптированный”, “регрессивный”.

Эмпирически зафиксированы особенности идентичностей, формирующихся в результате смены профессии. Специфическими видами трансформирующейся идентичности являются амбивалентная и остаточная, которые представляют собой одновременное присутствие в сознании субъекта мобильности ролей, ценностей и нормативных структур новой и прежней профессиональных групп, сосуществование которых образует открытую (или скрытую) противоречивость и раздвоенность его мировосприятия и поведения.

В диссертационном исследовании предложен апробированный автором качественный методологический подход (метод истории жизни), ранее не применявшийся в отечественной социологии мобильности. Доказана эффективность его использования при



исследовании процессов социальной и профессиональной мобильности, изучении новых моделей трудового поведения, не имеющих массового характера.

Ключевые слова: межпрофессиональная мобильность, профессиональная идентичность, кризис, разрушение и конструирование идентичности, мотивация, адаптация, метод истории жизни.

Simonchuk H.V. Occupational mobility and social identity change. – Manuscript.

The thesis for a scientific degree of the Candidate of Sociological Sciences. Specialized field 22.00.03 – Social Structure, Social Institutes and Social Relations. – The Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2000.

This thesis deals with contemporary occupational mobility mechanism with respect to specialists holding a university degree into private sector structures. The author suggested a theoretical approach towards studying the individual occupational mobility as a crisis and destruction process of the former socio- occupational identity and the new identity construction. A notion of occupational identity was developed with its types classified and formation mechanism analyzed. Based on the biographical data analysis, the types of personality according to peculiarities of mobility motivation and the types of individual adaptation of mobile subjects to new occupation were identified. A methodological approach was approved by life history method that had never been applied in the domestic sociology of mobility until then.

Key words: occupational mobility, occupational identity, crisis, destruction and construction of identity, motivation, adaptation, life history method.