

УДК 316.4



### **ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ\***

**Нор-Аревян Оксана Аведиковна**

Кандидат социологических наук, доцент  
Института социологии и регионоведения  
Южного федерального университета,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: noroks@yandex.ru

**Шаповалова Анна Михайловна**

Кандидат социологических наук, доцент  
Института социологии и регионоведения  
Южного федерального университета,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: a.shapovalova@mail.ru

Статья посвящена анализу процесса формирования профессиональной идентичности под воздействием факторов эндогенного и экзогенного характера. Авторами предпринимается попытка систематизировать множественность факторов и построить систему их классификации. В статье рассматриваются наиболее значимые факторы формирования профессиональной идентичности и барьеры, препятствующие ее формированию.

**Ключевые слова:** профессиональная идентичность, факторы формирования профессиональной идентичности, деформирующие факторы.

### **FACTORS OF PROFESSIONAL IDENTITY FORMATION**

**Nor-Arevyan Oksana A.**

Candidate of Sociological Sciences,  
Associate Professor, Institute of Sociology  
and Regional Studies Southern Federal,  
University, Rostov-on-Don,  
e-mail: noroks@yandex.ru

**Shapovalova Anna M.**

Candidate of Sociological Sciences,  
Associate Professor, Institute of Sociology  
and Regional Studies, Southern  
Federal University, Rostov-on-Don,  
e-mail: a.shapovalova@mail.ru

The article analyzes the process of professional identity formation under the influence of endogenous and exogenous factors. The authors make an attempt to systematize the multiplicity of factors and to build a system of its classification. The article deals with the most important factors of professional identity and the barriers to its formation.

**Keywords:** professional identity, factors of professional identity formation, distorting factors.

\* Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10306.

Изменения, происходящие во всех сферах жизнедеятельности общества, особенно в сфере труда, связаны с появлением новых требований к системе профессиональной подготовки специалистов, которые должны быть мобильными, динамичными и профессиональными в своей сфере. Новые требования к подготовке специалистов стимулируют постоянную потребность в осмыслении теоретического процесса профессионального самоопределения и подвергают проверке уже устоявшиеся критерии оценки профессионального развития личности.

Профессиональная идентичность формируется на представлении человека о своем месте работы в конкретной профессиональной группе, а также о положении и престиже профессиональной группы в обществе. Профессиональная идентичность дает возможность человеку ориентироваться в выборе профессии и позволяет максимально самореализоваться в выбранной профессии. Профессиональная идентичность включает в себя как личностные характеристики, которые позволяют ориентироваться в мире профессий и более полно реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности, а также анализировать возможные последствия своего профессионального выбора.

В настоящее время исследования профессиональной идентичности в той или иной сфере труда приобретают актуальность и анализируются как один из важнейших критериев профессионального становления личности как субъекта труда. Зачастую объектом исследований авторов становится профессиональная идентичность представителей конкретной социально-профессиональной группы бюджетной сферы, например, врачей, инженеров, педагогов, военных. Так, в работах отечественных ученых изучены особенности формирования профессиональной идентичности учителей (Т.В. Бугайчук, Е.В. Воронина) [1], инженеров (Т. Натхов, Л. Полищук) [2], юристов (И.П. Попова, И.Ю. Колоскова, Н.Я. Соколов, Р. Мровчински, М.Ф. Черныш, Ю.Б. Епихина, Н.С. Мастикова) [3], психологов (М.М. Абдуллаева, Г.Ю. Любимова, С.С. Собкин, В.В. Волошина) [4].

Но так или иначе профессиональная идентичность не возникает внезапно, а проходит длительный процесс формирования. И в данной статье мы рассмотрим не только факторы формирования профессиональной идентичности, но и барьеры на пути становления и развития профессиональной идентичности.

Проанализировав пласт научной литературы по социологии и психологии, отметим, что на формирование профессиональной идентичности воздействует множество факторов эндогенного и экзогенного характера, которые могут оказывать как конструктивное, так и деструк-

тивное влияние. Вариативность таких факторов можно систематизировать и отразить в предложенной системе классификации.

Важными критериями классификации факторов формирования профессиональной идентичности являются уровень исследования и степень направленности воздействия.

По уровню формирования профессиональной идентичности можно выделить:

– факторы микроуровня (личностные особенности, семья и ближайшее окружение, трудовой коллектив);

– факторы мезоуровня (образование, СМИ, профессиональное общество);

– факторы макроуровня (критерии социально-профессиональной стратификации и престиж профессии в обществе, экономическая ситуация и рынок труда, государственная идеология и др.).

По степени направленности воздействия бывают стихийные факторы (личная/семейная ситуация, мотивы выбора образования/профессии, социально-психологический климат в трудовом коллективе, изменение рыночной конъюнктуры и пр.) и факторы направленного конструирования (государственный заказ, СМИ и пр.).

Также можно выделить три группы оказывающих воздействие факторов, как это сделала, например, В.И. Воробьева [5] в своем исследовании факторов профессиональной социализации: индивидуально-личностные, образовательные, социально-профессиональные. Применительно к исследованию профессиональной идентичности эти группы факторов будут иметь позитивный (формирующие факторы) и негативный аспекты (деформирующие факторы или барьеры на пути формирования профессиональной идентичности). Конкретно можно назвать множество факторов формирования и барьеров профессиональной идентичности.

Итак, к факторам формирования профессиональной идентичности относятся:

– индивидуально-личностные (система ценностных ориентаций, мотивация личности; достижение поставленной цели; династичность выбранной профессии; профессия по призванию, высокая степень ответственности за профессиональную работу);

– образовательные (институционализация системы профессионального образования, профессиональная подготовка дипломированных специалистов; высокое качество профессиональной подготовки; практико-ориентированная направленность обучения);

– социально-профессиональные (сформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры как культурного образца; востребованность специалистов данного профиля на рынке труда, выбор профессии, отвечающий потребностям современного рынка труда; соответствие профессиональной подготовки реальной практике; высокий престиж профессии в обществе, стабильные условия труда, достаточный уровень заработной платы будущего специалиста и высокие социальные гарантии).

К барьерам на пути формирования профессиональной идентичности, или же деформирующим факторам, можно отнести следующие:

– индивидуально-личностные (иерархия системы ценностных ориентаций, низкая мотивация личности; нивелирование ответственности за профессиональную работу; разочарование в профессии; эмоциональное выгорание);

– образовательные (институционализация системы профессионального образования и массовая профессиональная подготовка дипломированных специалистов; обучение ради получения диплома о высшем образовании; низкое качество профессиональной подготовки; отсутствие практико-ориентированной направленности обучения);

– социально-профессиональные (непрофильное трудоустройство; прекариатизация рынка труда; несформированность профессионального сообщества и профессиональной культуры; невостребованность специалистов данного профиля на рынке труда, выбор профессии, не отвечающий потребностям современного рынка труда; несоответствие профессиональной подготовки реальной практике; непрестижная (низкорейтинговая) профессия в обществе, нестабильные условия труда, низкий уровень заработной платы будущего специалиста и отсутствие социальных гарантий).

При рассмотрении факторов, способствующих формированию профессиональной идентичности, стоит уделить особое внимание личностной характеристике, которая основывается на представлениях о внутренних и внешних возможностях личности как субъекта деятельности, его представлениях о социальном и общественном статусе.

В достижении профессиональной идентичности и преодолении кризисов профессионального развития важную роль играют психологические качества личности, которые преобразуются с наступлением взросления. К таким критериям можно отнести принятие ответственности за профессиональную работу, проявление терпимости и установление взаимоотношений, достижение поставленных целей, способность

реагировать на изменения и приспосабливаться к ним, адекватное восприятие реальности и себя в профессиональном сообществе.

По мнению Ю.П. Поварёноква, «одним из параметров профессионального становления, которые можно использовать для оценки уровня сформированности профессиональной идентичности, выступает отношение человека к себе как будущему и действующему профессионалу, т.е. реальная и прогнозируемая профессиональная самооценка. В основе лежит представление о становлении профессиональной идентичности как результате проецирования реальной профессиональной я-концепции субъекта на идеальную, с последующей перестройкой первой. Принимаемая субъектом близость между идеальной и реальной я-концепциями является основанием для обретения чувства профессиональной идентичности и основанием для ее последующего развития.

Во многих работах самооценка, как правило, рассматривалась в контексте изучения самосознания как один из аспектов наряду с такими понятиями, как «я-концепция», «самоотношение», «самоприятие», «чувство собственной ценности», «самоуважение», «самоэффективность», «доверие к себе», «осознание себя», «взгляд на себя», «образ себя», «удовлетворенность собой» и т.д.

При изучении профессиональной идентичности, на наш взгляд, необходимо учитывать оценку себя как я-реального и стремления к я-идеальному как профессионала.

Система ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности, – еще один критерий показателя сформированности профессиональной идентичности» [6].

Е.П. Ермолаева считает, что «ценностные ориентации выражают личностную значимость социальных, культурных, нравственных ценностей, отражая ценностное отношение к действительности. Ценности регулируют направленность, степень усилий субъекта, определяют в значительной степени мотивы и цели организации деятельности. Ценности мотивируют деятельность и поведение, поскольку ориентация человека в мире и стремление к достижению отдельных целей соотносятся с ценностями, включенными в структуру личности» [7].

Л.Б. Шнейдер выделяет следующие «внутренние источники формирования профессиональной идентичности: эмоционально положительный фон, на котором происходит информирование о профессии; положительное самовосприятие в качестве субъекта профессиональной деятельности; эмоционально позитивное понимание принадлежности к профессиональной среде; успешное усвоение прав и обязанностей, освоение норм и правил профессиональной деятельности; готовность к

профессиональной ответственности; характер выраженности и самопринятия я-концепции; высокая мотивация к реализации себя в выбранной профессии» [8].

Мотивом прихода молодых людей в такие профессии, как военные, учителя и врачи, чаще всего выступает феномен наследуемого статуса. Профессии переходят из поколения в поколение, династии – распространенное и одобряемое в этих сообществах явление.

Если рассматривать военнослужащих, то основными мотивами, приведшими человека на воинскую службу, являются внутренние, такие как традиции, воинские духовные ценности, гордость профессией, передаваемые от отца к сыну в семьях кадровых военных, подкрепленные соответствующим образованием и опытом.

В медицинской сфере мотивами выступают потребность в признании (как личностный рост, уверенность, самоуважение, так и завоевание статуса, признания, престижа) и собственно интерес к медицине (желание узнать новое, приобрести уникальные знания).

С другой стороны, в индивидуально-личностной сфере не редкость и проявление таких факторов, как разочарование в профессии и профессиональное выгорание. Разочарование в выбранной профессии может произойти на различных стадиях профессионального становления. Это может случиться еще в вузе, сразу по окончании вуза или же спустя годы работы на одном месте по специальности. И тут можно сказать, что больше повезло тем, кто разочаровался в своем выборе еще на первом месте работы, уволился и успел построить карьеру более осознанно. А еще больше выигрывают те, кто не станет тратить время на обучение по заведомо неинтересной специальности. Однако многие, осознавая, что занимаются не своим делом, стремились оправдать потраченное в институте время и продолжали работать.

По данным портала Career.ru, в России каждый пятый (21 %) студент уже через пару лет учебы разочаровывается в выбранной специальности. Опросив в январе-феврале 2015 г. 2112 учащихся российских вузов и молодых специалистов, специалисты портала выяснили, что число разочарованных растет по мере учебы. Так, если на 1–2-м курсах разочаровывается только каждый десятый, то к выпуску это чувство достигает уже у 25 %. Соответственно, довольных со временем становится меньше: если на первом курсе – 44 %, на втором – 32, на более старших – 22, а к выпуску – всего 20 %. Разочарование студентов чаще всего вызвано осознанием того, что выбранная специальность не соответствует возложенным на нее ожиданиям (56 %), а сама профессия представлялась совсем иначе (28 %). Еще 23 % молодых специалистов разо-

чаровываются в профессии из-за низкого, по их мнению, качества образования. Больше всего довольны своей специальностью оказались студенты-медики (34 %), будущие юристы (29 %) и маркетологи (26 %) [9].

Исследовательский центр портала Superjob выяснил, что среди представителей 22 профессий, которым задали вопрос «Выбрали бы Вы свою специальность, если бы пришлось это делать снова?», больше всего довольных своим выбором оказалось среди архитекторов (81 %), тренеров (79 %) и программистов (78 %). Их работа приносит удовольствие, и они от этого счастливы. Чуть отстают от них парикмахеры (74 %), психологи (73 %), дизайнеры (72 %) и врачи (71 %) [10].

В некоторых случаях при разочаровании в профессии человеку достаточно просто хорошо отдохнуть, отвлечься от выполняемых обязанностей и потом приступить к работе с новыми силами. А в некоторых случаях дела обстоят серьезнее, и разочарование в профессии перерастает в тяжелую форму эмоционального выгорания, включающего эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализацию (отгораживание от других людей) и сниженную рабочую производительность. Три этих компонента как в совокупности, так и по отдельности являются разрушающими профессиональную идентичность. Синдром выгорания обычно характерен для представителей профессий системы «человек – человек»: врачей, учителей, священников, полицейских, юристов, тренеров, консультантов, психотерапевтов, спасателей.

Наряду с индивидуально-личностными факторами заслуживают внимания и образовательные факторы. Интенсивное развитие общества вызывает потребность в новой системе образования, которая должна отвечать все ускоряющемуся развитию всех сфер социальной жизни.

Современному обществу необходим специалист, способный менять основу своей жизнедеятельности, который будет саморазвиваться и самообразовываться. Поэтому необходимость переосмысления образовательного процесса назрела в обществе. Процесс изучения неотделим от личности обучающегося, поэтому он должен рассматриваться не как объект, а как субъект самообразования. Собственно, готовность и способность личности к самообразованию выступает одним из основных критериев подготовки молодого специалиста к деятельности в современном быстроменяющемся мире.

Стимулировать стремления личности к самопознанию и к саморазвитию необходимо в процессе обучения с использованием инновационных технологий и активных методов обучения. Деловые игры, интерактивные технологии, обсуждение интересных вопросов на лекциях и практических занятиях будут способствовать формированию образа

профессии и мотивировать обучающихся к активному участию в определенных ситуациях в профессиональной среде. Немаловажным условием формирования профессиональной идентичности у обучающегося являются психологические тренинги, через приобретение, анализ и самооценку собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.

Необходимо отметить важность практико-ориентированной направленности обучения, так как в процессе практики обучающийся приобретает опыт общения с профессионалами и опыт решения профессиональных задач. В последнее время широкий размах приобретает волонтерство как возможность осуществления профессиональной деятельности в период обучения.

Волонтерская деятельность по выбранной специальности дает возможность для самопознания и самопонимания. Участвуя в волонтерской деятельности, обучающийся примеряет на себя роль профессионала в реальном профессиональном пространстве. Следствием участия становится система знаний о себе как профессионале и система самоотношения: самоуважение, самовосприятие, достигнутая профессиональная идентичность.

Профессионально-ориентированное волонтерство дает обучающемуся возможность в определении своего жизненного пути и получении полноценного опыта профессиональной деятельности, создания позитивного образа «я» в профессии, а также в принятии целей, мотивов, установок, профессиональных норм и идеалов профессиональной группы и в целом становлении профессиональной идентичности.

Для военнослужащего получение военного образования – это не просто констатация уровня его профессиональных знаний или квалификационное требование для замещения должностей, а этап развития профессиональной идентичности, поскольку обучение в военном вузе обеспечивает профессиональную социализацию через ритуализацию профессионального поведения. Профессиональные ритуалы способствуют усвоению индивидом профессиональных норм и ценностей, выработанных в профессиональном сообществе, способствуют поддержанию социальных практик взаимоотношений [11].

Профессиональная идентичность дает представление человеку о своем месте в профессиональной группе, в свою очередь, о месте своей профессиональной группы в системе общественных отношений. Она позволяет человеку ориентироваться в профессиональном сообществе и профессиональной культуре, в мире профессий (востребованность на рынке труда, статус и престиж профессии в обществе, условия труда и



социальные гарантии). Поэтому анализ социально-профессиональных факторов также важен в целях нашего исследования.

Статус профессиональной идентичности личности в большей или меньшей степени зависит от роли (объективной) института профессии, которую он занимает в определенном обществе. В обществах, где социальный статус той или иной профессии традиционно высок (в частности, военные, врачи, учителя), профессиональная идентичность играет высокую роль в социальном благополучии человека.

Изменения, произошедшие за последние несколько лет в общественном сознании и в мире в целом, сопровождаются увеличением уровня престижности военной профессии, академического военного образования, улучшением экономического положения офицерских семей, повышением заботы государства о военнослужащих.

При рассмотрении военнослужащих как социально-профессиональной группы, выполняющей социально значимые функции по защите Отечества, можно отметить, что результатом сформированной профессиональной идентичности на микроуровне (индивид) будет осознание общественно значимых ценностей, истинное служение Отечеству; на мезоуровне (социальные группы) – сохранение кадрового ядра, преемственность формальных социальных практик; на макроуровне (социальные институты) – эффективное выполнение одной из основных задач, стоящих перед внутренними войсками МВД России, – обеспечения национальной безопасности (борьба с терроризмом, экстремизмом) [11].

Как отмечает С.С. Соловьев, «военнослужащие образуют социально-профессиональную группу, для которой ценности военной службы – не отвлеченные понятия, а постоянно действующие мотиваторы их повседневной жизни, усвоенные через призму жизненных ценностей более высокого уровня, где военные выступают как обычные граждане, для которых значимы базовые понятия: *общение, семья, работа (служба), благополучие*» [12].

При анализе исследований социально-профессиональной группы врачей можно выявить сильную связь врачей с профессиональным сообществом. Она проявляется особенно на уровне одного учреждения, врачи воспринимают коллег как членов единого профессионального коллектива.

Принадлежность к профессиональной группе является для врача средством социальной идентификации. Профессиональная идентичность проявляется в солидарности и определяет тип профессиональной

культуры и профессионального поведения личности. Немаловажным мотивом выступают уровень заработной платы и социальные гарантии.

Министр здравоохранения Российской Федерации В. Скворцова, выступая на форуме молодых врачей в 2012 г., озвучила, что 10 % медиков страны уходят из профессии и только 2 % остаются на рабочем месте до самой пенсии. Общая причина увольнения – разочарование в работе [13]. Также в числе причин ухода из профессии сами врачи называют низкую заработную плату, демотивацию, отсутствие адекватной инфраструктуры, эмоциональное выгорание.

Существующие в современном обществе риски безработицы создают феномен вынужденной занятости, в результате которой личность депрофессионализируется и утрачивает профессиональную идентичность. Так, в переломные 90-е гг. депрофессионализация массово постигла учителей, врачей, инженеров и других представителей бюджетного сектора экономики. Часть из них ушла в бизнес-структуры и осваивала рыночные отношения, другая часть просто из последних сил сводила концы с концами, подрабатывая где удавалось, а были и те, кто пошел по пути социальной деградации (спились, окончили жизнь самоубийством, занимались бродяжничеством и попрошайничеством).

Итак, рассмотрев возможную систему классификации факторов, можно сделать вывод о том, что в некоторых случаях факторы могут носить дуальный характер. Например, образование. Если оно качественное и конкурентоспособное, им были удовлетворены, то происходит формирование профессиональной идентичности на стадии его получения с момента первого знакомства с будущей профессией и до непосредственного трудоустройства по специальности. И наоборот: когда образование носит поверхностный характер, выбор будущей специальности сопряжен с выбором вуза, а не профессии, вполне можно говорить о препятствующем факторе. В таких условиях образование становится барьером для формирования профессиональной идентичности и может разрушать задатки профессиональной идентичности молодых специалистов.

Современному обществу с его постоянно повышающимися требованиями к профессионализму работника необходима подготовка высококлассных специалистов – профессионалов в своем деле. Изменения на рынке труда, вызванные социально-экономическими реформами, стимулируют усовершенствование системы подготовки специалистов, отвечающих требованиям времени. Трансформации в экономической и социальной сферах стали причиной отказа от одних и востребования других профессий и специальностей. Мобильность трудовых ресурсов, способ-

ность людей к перемене профессий, уровень образования и способность к дальнейшему обучению выходят на первый план. В связи с этим целесообразным представляется активное взаимодействие системы профессиональной подготовки и оптимального трудоустройства, продвижения по службе, то есть организации качественного процесса профессионализации в реальных условиях жизнедеятельности общества.

### Литература

1. Бугайчук Т.В. Профессиональная идентификация будущего преподавателя на современном этапе развития образования: структура и характеристика [Электронный ресурс] // Международный научно-исследовательский журнал. 2013. Август. URL: <http://research-journal.org/psychology/professionalnaya-identifikaciya-buduyushhego-prepodavatelya-na-sovremennom-etape-razvitiya-obrazovaniya-struktura-i-kharakteristika/> (дата обращения: 18.09.2016).

2. Натхов Т., Полищук Л. Инженеры или юристы? Институты и спрос на высшее образование // Вопросы экономики. 2012. № 10. С. 30–51.

3. Попова И.П. Карьерные траектории выпускников-юристов в рамках и вне профессии // XVI Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества : в 4 кн. Кн. 4 / отв. ред. Е.Г. Ясин. М., 2016. С. 286–293.

4. Волошина В.В. Сущностное содержание профессиональной идентичности будущего психолога // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 11-1.

5. Воробьёва И.В. Особенности профессиональной социализации студентов, получающих специальность «социальная работа» : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2007. 27 с.

6. Поварёнков Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности. Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества // Сборник научных трудов. Ярославль, 2003. С. 154–163.

7. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 4. С. 51–59.

### References

1. Bugaychuk T.V. Professional'naya identifikatsiya budushchego prepodavatelya na sovremennom etape razvitiya obrazovaniya: struktura i kharakteristika [Elektronniy resurs] // Mezhdunarodnyy nauchno-issledovatel'skiy zhurnal. 2013. Avgust. URL: <http://research-journal.org/psychology/professionalnaya-identifikaciya-buduyushhego-prepodavatelya-na-sovremennom-etape-razvitiya-obrazovaniya-struktura-i-kharakteristika/> (data obrashcheniya: 18.09.2016).

2. Natkhov T., Polishchuk L. Inzhenery ili yuristy? Instituty i spros na vysshee obrazovanie // Voprosy ekonomiki. 2012. № 10. S. 30–51.

3. Popova I.P. Kar'ernye traektorii vpusknikov-yuristov v ramkakh i vne professii // XVI Aprel'skaya mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva : v 4 kn. Kn. 4 / otv. red. E.G. Yasin. M., 2016. S. 286–293.

4. Voloshina V.V. Sushchnostnoe soderzhanie professional'noy identichnosti budushchego psikhologa // Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2014. № 11-1.

5. Vorob'yova I.V. Osobennosti professional'noy sotsializatsii studentov, poluchayushchikh spetsial'nost' «sotsial'naya rabota» : avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk. M., 2007. 27 s.

6. Povaryonkov Yu.P. Psikhologicheskaya kharakteristika professional'noy identichnosti. Krizis identichnosti i problemy stanovleniya grazhdanskogo obshchestva // Sbornik nauchnykh trudov. Yaroslavl', 2003. S. 154–163.

7. Ermolaeva E.P. Professional'naya identichnost' i marginalizm: kontseptsiya i real'nost' (stat'ya pervaya) // Psikhologicheskiy zhurnal. 2001. T. 22, № 4. S. 51–59.

8. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. М.; Воронеж, 2004.

9. В выбранной специальности разочаровывается каждый пятый студент [Электронный ресурс]. URL: <http://www.begin.ru/novosti-i-stati/v-vyibrannoj-speczialnosti-razocharovyivaetsya-kazhdyy-pyatyy-student> (дата обращения: 10.09.2016).

10. Половина экономистов разочаровалась в профессии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.audit-it.ru/news/account/811439.html> (дата обращения: 10.09.2016).

11. Диденко А.А., Диденко И.В. Профессиональная идентичность военнослужащих внутренних войск МВД России // Психологические и педагогические аспекты профессиональной подготовки. 2013. № 4 (55). С. 3–4.

12. Соловьев С.С. Трансформация ценностей военной службы // Социологические исследования. 1996. № 12. С. 17–25.

13. 10 % медиков России уходят из профессии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.myjane.ru/news/text/?id=32223> (дата обращения: 18.09.2016).

8. Shneyder L.B. Professional'naya identichnost': teoriya, eksperiment, trening. M.; Voronezh, 2004.

9. V vybrannoy spetsial'nosti razocharovyvaetsya kazhdyy pyatyy student [Elektronniy resurs]. URL: <http://www.begin.ru/novosti-i-stati/v-vyibrannoy-speczialnosti-razocharovyivaetsya-kazhdyy-pyatyy-student> (data obrashcheniya: 10.09.2016).

10. Polovina ekonomistov razocharovalas' v professii [Elektronniy resurs]. URL: <http://www.audit-it.ru/news/account/811439.html> (data obrashcheniya: 10.09.2016).

11. Didenko A.A., Didenko I.V. Professional'naya identichnost' voennosluzhashchikh vnutrennikh voysk MVD Rossii // Psikhologicheskie i pedagogicheskie aspekty professional'noy podgotovki. 2013. № 4 (55). S. 3–4.

12. Solov'ev S.S. Transformatsiya tsennostey voennoy sluzhby // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1996. № 12. S. 17–25.

13. 10 % medikov Rossii ukhodyat iz professii [Elektronniy resurs]. URL: <http://www.myyane.ru/news/text/?id=32223> (data obrashcheniya: 18.09.2016).