



УДК 373.31

САМООТНОШЕНИЕ КАК ПРЕДИКТОР СТАНОВЛЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ

**Петрова А.А.**

*магистрант кафедры психологии образования*

*институт педагогики и психологии*

*ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет»*

*г. Москва*

[sukhanovaaa@mgpu.ru](mailto:sukhanovaaa@mgpu.ru)

**Смирнова П.В.**

*кандидат психологических наук, доцент департамента психологии*

*ГБОУ ВО «Московский городской педагогический университет»*

*г. Москва*

[smirnovapv@mgpu.ru](mailto:smirnovapv@mgpu.ru)

**Аннотация.** Актуальность исследования профессиональной идентичности молодых управленцев обусловлена повышенными требованиями к их субъективной включенности в управленческую деятельность и ответственности за ее результаты. В качестве важного психологического предиктора становления профессиональной идентичности рассматривается самоотношение как эмоционально-ценностная система отношения к собственному «Я». Цель исследования – выявить связи между уровнем личного профессионального плана (по Е.А. Климову) и компонентами самоотношения (по С.Р. Пантилееву) у молодых управленцев.

В опросе приняли участие 35 молодых руководителей (25 мужчин и 10 женщин) в возрасте от 25 до 35 лет со средним стажем работы в должности  $3,5 \pm 2,2$  года. Использовались социодемографическая анкета, методика «Личный профессиональный план» Е.А. Климова и «Методика исследования самоотношения» С.Р. Пантилеева. Статистическая обработка

включала расчет стенов по шкалам «Методики исследования самооотношения» и корреляционный анализ Спирмена. Выявлено, что 88,6% респондентов обладают выраженной активной профессиональной идентичностью, 11,4% – выраженной пассивной, невыраженная профессиональная идентичность не обнаружена. Обнаружены значимые отрицательные связи уровня личного профессионального плана с самоуверенностью и самопривязанностью: у управленцев с пассивной профессиональной идентичностью выше самоуверенность и самопривязанность, чем у молодых управленцев с активной профессиональной идентичностью. Остальные компоненты самооотношения не продемонстрировали статистически значимых связей с уровнем личного профессионального плана.

Полученные результаты позволяют интерпретировать избыточную уверенность в себе и выраженную самопривязанность как психологические факторы, ассоциированные с «застреванием» на пассивном уровне профессиональной идентичности.

**Ключевые слова:** профессиональная идентичность, личный профессиональный план, самооотношение, молодые управленцы, самоуверенность, самопривязанность.

SELF-ATTITUDE AS A PREDICTOR OF THE FORMATION  
OF PROFESSIONAL IDENTITY AMONG YOUNG MANAGERS

***Petrova A.A.***

*Master's student, Department of Educational Psychology*

*Institute of Pedagogy and Psychology*

*Moscow City University*

*Moscow*

*[sukhanovaaa@mgpu.ru](mailto:sukhanovaaa@mgpu.ru)*

***Smirnova P.V.***

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor*

*Department of Psychology*

*Moscow City University*

Moscow

[smirnovapv@mgpu.ru](mailto:smirnovapv@mgpu.ru)

**Annotation.** *The relevance of studying the professional identity of young managers is determined by the increasing demands for their subjective involvement in management activities and for their responsibility for its outcomes. Self-attitude, understood as an emotional and value-based system of one's attitude toward the self, is considered an important psychological predictor of the formation (development) of professional identity. The aim of the study was to identify the relationships between the level of the personal professional plan according to E.A. Klimov and the components of self-attitude according to S.R. Pantileev among young managers.*

*The study involved 35 young managers (25 men and 10 women) aged 25 to 35, with an average length of service in their position of  $3.5 \pm 2.2$  years. The following instruments were used: a socio-demographic questionnaire, E.A. Klimov's "Personal Professional Plan" method, and S.R. Pantileev's "Self-Attitude Research Technique." Statistical analysis included calculating sten scores for the "Self-Attitude Research Technique" scales and applying Spearman's correlation analysis. It was found that 88.6% of the respondents demonstrated a pronounced active professional identity, while 11.4% exhibited a pronounced passive identity; no cases of unexpressed professional identity were observed. Significant negative correlations were identified between the level of the personal professional plan and self-confidence and self-attachment: managers with a passive professional identity showed higher self-confidence and self-attachment than young managers with an active professional identity. Other self-attitude components did not show statistically significant associations with the level of personal professional plan.*

*The results suggest that excessive self-confidence and pronounced self-attachment can be interpreted as psychological factors associated with "fixation" at the passive level of professional identity.*

**Keywords:** *professional identity, personal professional plan, self-attitude, young managers, self-confidence, self-attachment.*

## **Введение**

Становление профессиональной идентичности молодых управленцев выступает ключевым психологическим условием их успешного вхождения в профессию и последующей карьерной устойчивости (Тужикова, 2022). Профессиональная идентичность рассматривается как система представлений специалиста о себе в профессии, включающая когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты, и связана с ощущением подлинности профессионального выбора и готовностью реализовывать себя в выбранной сфере (Marcia, 1980; Смирнова, 2006, Тужикова, 2022). Для руководителей профессиональная идентичность дополнительно опосредована административной ролью, лидерским потенциалом и особенностями управленческой ответственности.

Современные исследования подчеркивают, что профессиональная идентичность молодых специалистов тесно связана с динамикой профессиональной карьеры, уровнем притязаний и субъективной успешностью профессиональной реализации (Тужикова, 2022). При этом в отношении молодых управленцев особую значимость приобретают феномены самоэффективности, профессионального самоуважения и самоотношения (Taşkıran, Çelik, Behram, Elmalı, Öngel, 2025; Sun, Ma, Xu, Yan, 2025). В литературе показано, что самоэффективность и самооценка опосредуют связь психологических ресурсов личности с профессиональной идентичностью и карьерным удовлетворением (Taşkıran, Çelik, Behram, Elmalı, Öngel, 2025; Sun, Ma, Xu, Yan, 2025).

## **Постановка проблемы**

Концепция самоотношения, разработанная С.Р. Пантилеевым, позволяет рассматривать отношение к себе как эмоционально-ценностную систему, отражающую личностный смысл «Я» и включающую как позитивные, так и негативные компоненты (Пантилеев, 1991; Завоеванная, 2023). Многомерный опросник «Методики исследования самоотношения» позволяет выявить девять шкал самоотношения: открытость/закрытость, самоуверенность,

саморуководство, отраженное самоотношение, самооценność, самопринятие, самопривязанность, внутренняя конфликтность и самообвинение (Пантिलеев, 1993; Завоеванная, 2023).

С другой стороны, Е.А. Климов рассматривает личный профессиональный план как важнейший регулятор профессионального самоопределения, задающий образ профессионального будущего, систему целей и представлений о путях их достижения (Климов, 2004). В рамках подхода Е.А. Климова выделяются уровни профессиональной идентичности, условно обозначаемые как модальности «хочу» (невыраженная профидентичность), «знаю» (выраженная пассивная) и «могу» (выраженная активная), соответствующие различной степени зрелости профессионального самоопределения (Климов, 2004; Шнейдер, 2000; Смирнова, 2006).

Современные работы, посвященные профессиональной идентичности молодежи и молодых специалистов, подчеркивают необходимость комплексного анализа когнитивных, мотивационных и аффективных факторов, определяющих траектории профессионализации (Тужикова, 2022; Sun, Ma, Xu, Yan, 2025). Однако вопрос, насколько уровни профессиональной идентичности руководителей (по Е.А. Климову) связаны с компонентами самоотношения (по С.Р. Пантिलееву), остается открытым.

**Цель исследования** – выявление связей между уровнем личного профессионального плана (по Е.А. Климову) и компонентами самоотношения (по С.Р. Пантилееву) у молодых управленцев.

На основе теоретических представлений о роли самоотношения и самооффективности в формировании профессиональной идентичности (Пантилеев, 1993; Sun, Ma, Xu, Yan, 2025) были сформулированы следующие гипотезы.

1. Существуют статистически значимые связи между уровнем профессиональной идентичности (по шкалам методики «Личный профессиональный план» Е.А. Климова) и позитивными компонентами «самоотношения» (самоуверенность, саморуководство, самооценность,

самопринятие по «Методике исследования самоотношения С.Р. Пантлеева») у молодых управленцев.

2. Пассивный уровень профидентичности («знаю») ассоциирован с более высокой самоуверенностью и самопривязанностью по сравнению с выраженным активным уровнем профессиональной идентичности («могу»), что отражает феномен «застревания» на стадии когнитивной определенности без перехода к активной реализации.

В исследовании приняли участие 35 молодых руководителей (25 мужчин и 10 женщин) в возрасте от 25 до 35 лет ( $M = 30,9$ ;  $SD = 2,9$ ), занимающих руководящие должности среднего звена в государственных организациях различных отраслей. Средний стаж работы в текущей должности составил 3,5 года ( $SD = 2,2$ ; диапазон от 0,5 до 10 лет), медианный стаж – 3 года. Отбор осуществлялся по критериям: возраст до 35 лет, наличие управленческих функций и согласие на участие в исследовании.

### **Методы исследования**

Нами была применена методика «Личный профессиональный план» (ЛПП) Е.А. Климова (Шнейдер, 2000). Методика направлена на выявление уровня сформированности профессиональной идентичности через анализ семи утверждений (Климов, 2004). Участникам предлагалось в письменной форме ответить на семь открытых вопросов, описывающих главную профессиональную цель, ближние профессиональные цели, требования профессии к человеку, собственные возможности, представления о путях подготовки, наличие и обоснование резервного варианта, а также практическую реализацию плана.

На основании количества содержательных ответов определялся уровень профессиональной идентичности: невыраженная, выраженная пассивная или выраженная активная (Климов, 2004).

Также использовался многомерный опросник самоотношения (МИС) С.Р. Пантлеева (Завоеванная, 2023), включающий 110 утверждений и позволяющий диагностировать девять шкал: открытость/закрытость, самоуверенность, саморуководство, отраженное самоотношение, самооценность,

самопринятие, самопривязанность, внутренняя конфликтность и самообвинение (Пантилеев, 1993; Завоеванная, 2023). Ответы оценивались по ключам, далее сырые баллы переводились в стены (1–10) в соответствии с нормативной таблицей.

### **Результаты исследования**

Сбор данных проводился в онлайн формате с использованием Google Forms. Участникам предъявлялась информация о целях исследования, обеспечивались добровольность участия и конфиденциальность данных. Опрос включал информированное согласие, социодемографическую анкету, блок вопросов методики «Личного профессионального плана» Е.А. Климова и «Методика исследования самоотношения» С.Р. Пантилеева.

Статистическая обработка данных выполнялась в SPSS 26.0. Были рассчитаны описательные статистики (M, SD) по стенам «Методики исследования самоотношения», осуществлено распределение участников по уровням личного профессионального плана Е.А. Климова, а также проведен корреляционный анализ Спирмена между уровнем профессиональной идентичности (порядковая переменная: 2 – выраженная пассивная, 3 – выраженная активная) и стенами по шкалам «Методики исследования самоотношения». Дополнительно сравнивались средние значения стенов в группах с пассивной и активной профессиональной идентичностью.

Анализ ответов по методике «Личного профессионального плана» Е.А. Климова показал, что все участники демонстрируют содержательные формулировки профессиональных целей и представлений о требованиях профессии и собственных возможностях. Невыраженная профессиональная идентичность («хочу») в выборке не была выявлена: ни один респондент не ограничился только декларацией мечты и ближних целей без конкретизации требований и путей реализации. Выраженную пассивную профессиональную идентичность («знаю») продемонстрировали 11,4% респондентов (n = 4), тогда как подавляющее большинство (88,6%, n = 31) характеризовались выраженной активной профессиональной идентичностью («могу»), описывая конкретные

шаги профессиональной реализации, пути подготовки и элементы практической реализации личного профессионального плана (Таблица 1).

Таблица 1 – Результаты исследования по методике «Личного профессионального плана» Е.А. Климова

Уровень личного профессионального плана	Характеристика	n	%
Невыраженная («хочу», мечтающий)	Ближние цели/мечты не имеют конкретизации требований и путей реализации	0	0
Выраженная пассивная («знаю», осведомленный)	Знают требования и возможный путь реализации планов	4	11,4
Выраженная активная («могу», умелый)	Активно реализуют планы	31	88,6

Средние значения по шкалам «Методики исследования самооотношения» С.Р. Пантилеева для всей выборки оказались в диапазоне от 3,49 (внутренняя конфликтность) до 7,80 (самоуверенность), что в целом соответствует нормативным и преимущественно позитивным показателям самооотношения (Таблица 2). Наиболее высокими оказались показатели самоуверенности ( $M = 7,80$ ;  $SD = 1,13$ ), самооценности ( $M = 7,60$ ;  $SD = 1,63$ ) и самопринятия ( $M = 6,54$ ;  $SD = 1,54$ ), что согласуется с данными о высокой значимости позитивного отношения к себе в профессиональном самоопределении молодых управленцев (Тужикова, 2022).

Таблица 2 – Результаты по «Методике исследования самооотношения» С.Р. Пантилеева

Шкала «Методики исследования самооотношения»	M	SD
Открытость/закрытость	5,91	1,27
Самоуверенность	7,80	1,13
Саморуководство	6,74	1,65

Отраженное самоотношение	6,17	1,32
Самоценность	7,60	1,63
Самопринятие	6,54	1,54
Самопривязанность	5,71	1,49
Внутренняя конфликтность	3,49	1,74
Самообвинение	3,80	1,95

Корреляционный анализ Спирмена выявил две статистически значимые связи между уровнем профессиональной идентичности и компонентами самоотношения. Уровень профессиональной идентичности продемонстрировал значимую отрицательную корреляцию с самоуверенностью ( $r_s = -0,374, p < 0,05$ ) и самопривязанностью ( $r_s = -0,410, p < 0,05$ ), тогда как связи с остальными шкалами (открытостью, саморуководством, отраженным самоотношением, самоценностью, самопринятием, внутренней конфликтностью и самообвинением) не достигли статистической значимости ( $p > 0,05$ ).

Сравнение средних стенов по шкалам «Методики исследования самоотношения» С.Р. Панталева в группах с выраженной пассивной и выраженной активной профессиональной идентичностью показало, что у молодых управленцев с выраженной пассивной профессиональной идентичностью самоуверенность выше ( $M = 9,00$ ) по сравнению с обладателями выраженной активной профессиональной идентичности ( $M = 7,65$ ). Аналогично самопривязанность оказалась более выраженной в группе с выраженной пассивной профессиональной идентичностью ( $M = 6,50$  против  $M = 4,74$  в группе с выраженной активной профессиональной идентичностью). При этом различий по самопринятию, самоценности, внутренней конфликтности и самообвинению выявлено не было.

Таким образом, гипотеза о наличии значимых связей между уровнем профессиональной идентичности и компонентами самоотношения подтвердилась частично: статистически значимые связи обнаружены лишь для самоуверенности и самопривязанности.

Полученные результаты позволяют по-новому взглянуть на роль самоотношения в становлении профессиональной идентичности молодых управленцев. Высокая распространенность выраженного активного уровня профессиональной идентичности в выборке (88,6%) согласуется с данными о том, что успешное начало профессионального пути молодых управленцев связано с ясными представлениями о содержании деятельности и готовностью к реализации профессиональных целей (Тужикова, 2022; Sun, Ma, Xu, Yan, 2025).

Ключевым результатом исследования является следующий вывод: у испытуемых с выраженной пассивной профессиональной идентичностью самоуверенность выше по сравнению с обладателями выраженной активной профессиональной идентичности. Аналогично самопривязанность более выражена в группе с выраженной пассивной профессиональной идентичностью. В контексте концепции самоотношения С.Р. Пантилеева самоуверенность отражает отношение к себе как к сильной, волевой и способной личности, а самопривязанность – тенденцию к сохранению устойчивого, малоизменяемого образа «Я» (Пантилеев, 1993; Завоеванная, 2023). В данном случае сочетание высокой самоуверенности и самопривязанности может свидетельствовать о том, что часть молодых руководителей на уровне «знаю» переживает состояние субъективной «достаточности» и не испытывает внутренней потребности переходить к более активной, инструментальной реализации профессионального плана.

### **Заключение**

Проведенное исследование позволило выявить специфические связи между уровнем профессиональной идентичности молодых управленцев по методике «Личного профессионального плана» Е.А. Климова и компонентами «Методики исследования самоотношения» по С.Р. Пантилееву. Основные выводы можно сформулировать следующим образом.

1. В выборке молодых управленцев доминирует выраженная активная профессиональная идентичность (88,6%), тогда как выраженная пассивная

профессиональная идентичность представлена у 11,4% респондентов; невыраженная профессиональная идентичность не выявлена.

2. Между уровнем профессиональной идентичности и компонентами самоотношения обнаружены значимые связи только для самоуверенности и самопривязанности: у молодых управленцев с выраженной пассивной профессиональной идентичностью показатели самопривязанности выше, а у молодых управленцев с выраженной активной профессиональной идентичностью выше показатели самоотношения.

3. Полученные данные позволяют интерпретировать высокую самоуверенность и выраженную самопривязанность как психологические факторы, ассоциированные с закреплением на пассивном уровне профессиональной идентичности, то есть с преобладанием когнитивной определенности («знаю») над инструментальной профессиональной активностью («могу»).

Перспективы дальнейших исследований связаны с расширением выборки, включением разных уровней управленческой и организационной иерархии, а также лонгитюдным исследованием динамики уровня профессиональной идентичности и самоотношения.

### Литература

1. Белоножко, М.Л., Головин, П.Ю. (2024) Профессиональная идентичность и карьера молодежи на современном этапе развития социума. *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика*, 2024, 17 (3), 36-62.

2. Завоеванная, Н.С. (2023) Методика исследования самоотношения. *Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал*. Получено с <https://bigenc.ru/c/metodika-issledovaniia-samootnosheniia-2a3dc2/?v=7002612>

3. Климов, Е.А. (2004) Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов вузов. М.: Academia.

4. Пантеев, С.Р. (1993) Методика исследования самоотношения. М.: СМЫСЛ.

5. Пантилеев, С.Р. (1991) Самоотношение как эмоционально-оценочная система. М.: Издательство Московского университета.
6. Смирнова, П.В. (2006) Психологические характеристики становления профессиональной идентичности (на примере профессии «психолог»). Дис. ... канд. психол. наук, М., 246 с.
7. Тужикова, Е.С. (2022) Профессиональная идентичность и уровень притязаний молодых специалистов. *Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.OfflineLetters): электронный научный журнал*, 2022, 12 (декабрь). Получено с <http://emissia.org/offline/2022/3199.htm>.
8. Шнейдер, Л.Б. (2000) Экспериментальное изучение профессиональной идентичности. М.: ООО «Принт».
9. Marcia, J.E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of adolescent psychology* (pp. 159–187). New York: Wiley.
10. Sun, P., Ma, K., Xu, X., Yan, L. (2025) Как самооффективность формирует профессиональную идентичность: посредническая роль осмысленности жизни и самооценки у будущих учителей физкультуры. *BMC Psychol*, 2025, 13(1):387. doi: 10.1186/s40359-025-02679-z. PMID: 40234999; PMCID: PMC12001478.
11. Taşkıran, E., Çelik, G.G., Behram, N.K., Elmalı, E.D. and Öngel, G (2025) Unraveling the complex interplay: self-esteem, impostor phenomenon, proactive personality, and their influence on career satisfaction. *Front. Psychol.* 16:1583454. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1583454.