

ISSN 0042-8841

ИЮЛЬ-АВГУСТ 2011

4

ВПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Характеристики интеллекта
в связи с «триадой риска»

Динамика ценностного выбора у слушателей
военной академии в 1993–2009 гг.

Есть ли будущее у теории деятельности?



Знак отличия
XIII Международной
профессиональной
выставки «Пресса»



«Золотая Психея»
Журнал — лауреат Национального
психологического конкурса
«Профессиональные итоги столетия»

Учредители:

Российская Академия образования,
трудоу коллектив редакции

Редакционная коллегия:

*Е.В.Щедрина (гл. редактор), А.Г.Асмолов,
Б.С.Братусь, А.И.Донцов, В.П.Зинченко,
Т.Д. Марцинковская, Н.Н.Нечаев, А.Б.Орлов,
Д.И.Фельдштейн, Н.И.Чуприкова, А.В.Юревич*

Редакционный совет:

*В.В.Рубцов (председатель), А.В.Александрова,
Г.М.Андреева, А.Г.Асмолов, Б.С.Братусь,
А.И.Донцов, И.А.Зимняя, В.П.Зинченко (зам.
председателя), Б.М. Величковский, Е.А.Климов,
Т.Д.Марцинковская, В.С.Мухина, Н.Н.Нечаев,
А.Б.Орлов, В.И.Слободчиков, С.Д.Смирнов
(зам. председателя), Е.О.Смирнова, В.С.Собкин,
Д.А.Фарбер, Д.И.Фельдштейн, П.Л.Хасина,
Г.А.Цукерман, Н.И.Чуприкова, В.Д.Шадриков,
Е.В.Щедрина, В.Г.Шур, Б.Д.Эльконин,
А.В.Юревич*

Зав. редакцией *А.Н. Сахарова*
Оригинал-макет *М.А. Малахова*

Адрес редакции: 125009, Россия,
Москва, ул. Моховая, д. 9, стр. 4.
Тел.: (495) 695 96 09
E-mail: voppsy@mail.ru
Internet: www.voppsy.ru
Просьба присылать сообщения
в кодировках КОИ8-R и Windows.

Журнал зарегистрирован
Госкомитетом РФ по печати
30.10.1998 г.; рег. № 018236

© ООО «Вопросы психологии», 2011

Под названием «Voprosy psikhologii» (ISSN: 0042-8841) журнал входит в список Web of Science: Social Sciences Citation Index (база по социальным наукам), а также в Thomson Scientific Master Journal List (Филадельфийский список), который объединяет периодические научные издания мирового уровня. «Вопросы психологии» включены в Реферативный журнал и Базу данных ВИНТИ. Сведения о журнале «Вопросы психологии» ежегодно публикуются в международной справочной системе по периодическим и продолжающимся изданиям «Ulrich's Periodicals Directory»

Все права защищены.
Несанкционированная перепечатка
из журнала, а также выставление
публикаций журнала на других сайтах
преследуются в соответствии
с законодательством РФ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ МОЛОДЕЖИ, ПРОЯВЛЯЮЩЕЙ ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ

О.И. МУРАВЬЁВА, А.Г. ТЫЛЬ

Рассматриваются особенности профессиональной идентичности студенческой молодежи, отличающейся разной степенью включения в квазиинновационную деятельность. На основании сравнения эмпирических параметров профессиональной идентичности описываются когнитивные, мотивационные и ценностные характеристики профессиональной идентичности студентов и аспирантов, проявляющих научно-исследовательскую и инновационную активность в процессе обучения в вузе.

Ключевые слова: инновационная и квазиинновационная деятельность, инновационная активность, научно-исследовательская активность, профессиональная идентичность; когнитивная, мотивационная, ценностная составляющие профессиональной идентичности, студенческая молодежь.

В настоящее время, в связи с высоким уровнем развития инновационных процессов в различных социально-экономических сферах, стала особенно актуальна проблема человеческого фактора как наиболее важного и значимого ресурса общественного и экономического развития страны. Обществу нужны люди с передовыми, перспективными взглядами, активные в плане инноваций, способные обеспечить инновационный путь развития экономики и страны в целом. Тем самым сформировался социальный заказ к наукам вообще и к психологии в частности на поиск психологических факторов, определяющих включенность человека в инновационную деятельность.

Психология, откликнувшись на данный запрос, начала активные исследования, направленные на выявление тех психологических детерминант и особенностей личности, которые лежат в основе инновационной активности и поведения. При этом современный этап исследований в данной области, как и любой первый этап исследования нового в науке, можно охарактеризовать как сбор эмпирических данных. Однако уже эти первые эмпирические данные исследователи пытаются обобщить, классифицировать и т.д. Так, появились

и разрабатываются такие понятия, как «инновационная личность» (ввел Э. Хаген), «личностный потенциал» (Д.А. Леонтьев), «инновационное сознание», «инновационное поведение», «мотивация к инновационному поведению», «инновационный потенциал человека» и др.

Общая стратегия этих исследований заключается в выделении и описании личностных особенностей инноваторов — людей, проявляющих склонность к инновационной или предпринимательской деятельности или добившихся в ней значительных результатов, таким образом, основное внимание исследователей уделяется вопросам определения тех индивидуально-психологических свойств, которыми должен обладать человек, способный быть инноватором (Э.А. Лутохина [6; 85], В.В. Синов [14; 107], В.И. Верховин, С.Б. Логинов [1; 62] и др.). С точки зрения запросов практики: диагностики, проф- и орготбора и т.п. — такой подход является, безусловно, оправданным, но при этом — теоретически несколько однобоким. Во-первых, за данным подходом явно просматривается «харизматический флер». Вторая же особенность этих исследований заключается в том, что выделяются обобщенные, неспецифические личностные факторы, про-

являющиеся в любых формах активности субъекта. При этом вне контекста исследований остается тот факт, что инновационная деятельность очень часто осуществляется в рамках профессиональной деятельности.

В нашем исследовании мы рассматриваем не то, какие личностные качества человека определяют его включенность в инновационную деятельность, а, напротив, то, какие психологические характеристики профессиональной деятельности формируются у человека в результате его включения в инновационную деятельность. В качестве одной из интегральных профессиональных характеристик, формирование которой происходит в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности, большинство современных исследователей (Ю.П. Поваренков [9; 53], Т.В. Мищенко [8], Н.Л. Иванова [3; 89] и другие) рассматривают профессиональную идентичность. С опорой на данное положение в нашем исследовании была предпринята попытка рассмотреть особенности профессиональной идентичности молодых людей — студентов и аспирантов, проявляющих инновационную активность, т.е. тех, кто разрабатывает собственные научные проекты, является стипендиатом различных коммерческих и государственных фондов, участвует в конкурсах инновационных проектов и т.п. Мы целенаправленно сосредоточили свое внимание на студенческой молодежи, так как именно этому этапу профессионального становления — обучению в вузе — отводится ключевая роль в обретении профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер [15], Ю.П. Поваренков [9], У.С. Родыгина [13] и другие). При этом следует оговориться, что в отношении выбранной категории респондентов речь скорее идет не о проявлении подлинной инновационной активности, а пока еще о квазиинновационной активности. Это выражается в том, что чаще всего новизна предлагаемых проектов субъективна,

параметр внедрения отсутствует, выполнение проектов рассчитано на минимальный экономический эффект и т.д. Поэтому обозначение выбранных молодых людей как проявляющих инновационную активность носит условный характер.

На основе внешних показателей проявления активности в учебно-профессиональной деятельности (участие в конкурсах, проектах, грантах и т.д.) вся выборка была поделена на три равные группы:

- в первую группу вошли студенты и аспиранты — обладатели различных именных стипендий, удостоенные за успехи в научной работе: стипендиаты Президента РФ, Правительства РФ, лауреаты премии Томской области в области науки и образования и др. Эту группу мы условно назвали молодежью, проявляющей научно-исследовательскую активность;
- вторую группу составили студенты и аспиранты, которые не только проводят собственные исследования, но и участвуют в различных конкурсах инновационных проектов, с целью внедрения своих разработок и получения за это прибыли. Это победители федерального конкурса «УМНИК—2008» («Участник Молодежного Научно-Инновационного Конкурса»), конкурса инновационных проектов ИТБИ (инновационно-технологический бизнес инкубатор), конкурса соискателей стипендии им. А. Козлова и др. Данную группу мы условно обозначили как молодых людей, проявляющих инновационную активность;
- в качестве сравнения была взята группа студентов, не проявляющих какой-либо активности в инновационном и научно-исследовательском плане, не имеющих каких-либо наград и публичных признаний.

Эмпирическое исследование проводилось в октябре—декабре 2010 г. В нем приняли участие студенты старших курсов и аспиранты томских вузов технических специальностей (ТГУ, ТПУ, ТУСУР). Общий объем выборки составил 120 человек в возрасте 22—25 лет.

В нашем исследовании особенности профидентичности мы рассматривали по трем основным составляющим — когнитивной, мотивационной и ценностной [3; 89], [8].

Для оценки когнитивной составляющей профидентичности студентов был взят такой показатель, как сформированность профессионального образа Я, исходя из того, что процесс его формирования происходит на основе сопоставления образа профессии с образом Я и осознания своей тождественности с избранной профессией, в связи с чем формируется положительное отношение к себе как субъекту настоящей учебно-профессиональной деятельности и будущей профессионально-производственной деятельности [2].

В качестве индикатора мотивационной составляющей профидентичности рассматривалось наличие положительной профессиональной (учебно-профессиональной, так как речь идет о студентах) мотивации. Отметим, что в современных психологических исследованиях (В.Г. Маралов, А.К. Маркова, А.А. Реан и другие) положительная профессиональная мотивация рассматривается как интегративный показатель совокупности факторов и процессов, побуждающих и направляющих к изучению и овладению профессиональной деятельностью, который отражает отношение субъекта к избранной профессии и во многом определяет его профессиональную успешность. Положительная профессиональная мотивация выявлялась по характеру ведущих профессиональных мотивов, преобладанию внутренней мотивации над внешней, мотивации успеха над мотивацией избегания неудач.

Показателями ценностной составляющей профессиональной идентичности выступили особенности смысложизненных ориентаций и личностно значимые ценности как то, что обуславливает профессиональную мотивацию и общую направлен-

ность профессиональной самореализации человека.

Сбор первичной информации производился с помощью опросных методов. Для определения особенностей когнитивной составляющей профидентичности применялась методика «Личностный дифференциал» (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева) [7; 20]. Для изучения особенностей мотивационной составляющей профидентичности использовались: методика изучения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А.А. Реана) [10; 87], методика изучения факторов привлекательности профессии (модификация И. Кузьминой, А.А. Реана) [10; 82], методика изучения мотивации успеха и боязни неудач (А.А. Реан) [10; 12]. Для определения особенностей ценностной составляющей профессиональной идентичности применялся тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева [5], а также методика изучения ценностей личности Ш. Шварца [4], [16], где ценности рассматриваются как представления о целях, которые служат для человека руководящими принципами в жизни.

Сначала рассмотрим особенности когнитивной составляющей профидентичности (табл. 1). Напомним, что в качестве показателя когнитивной компоненты профидентичности использовалась сформированность профессионального образа Я, который оценивался на основе сопоставления близости образа Я с образом человека своей профессии при помощи методики «Личностный дифференциал» [7; 20].

Как видно из табл. 1, в группах молодежи, проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность, значимые различия (при $p < 0,08$ и $p < 0,01$) между представлениями о себе и человеком своей профессии наблюдаются по шкале силы.

Шкала силы в самооценках свидетельствует о значимости волевых качеств для респондентов. Соответственно, в нашем случае, можно говорить, что респонденты

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента представлений о себе и человеке своей профессии

Шкалы методики «Личностный дифференциал»	Среднее значение по категории «Образ Я»	Среднее значение по категории «Образ человека своей профессии»	Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
Группа молодых людей, проявляющих научно-исследовательскую активность				
Оценка	13,55	12,35	0,77481	0,443247
Сила	9,80	13,25	-2,77594	0,008495
Активность	7,90	5,40	1,82561	0,075775
Группа молодых людей, проявляющих инновационную активность				
Оценка	14,60	13,25	1,12773	0,266503
Сила	10,00	12,90	-2,49398	0,017100
Активность	7,45	6,40	0,69806	0,489387
Контрольная группа				
Оценка	13,80	14,40	-0,49963	0,620213
Сила	7,85	11,55	-3,35018	0,001834
Активность	5,55	8,40	-2,12777	0,039903
<i>Примечание. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия.</i>				

данных групп склонны оценивать волевые качества человека своей профессии выше, чем свои собственные. Они считают его более уверенным в себе, независимым, склонным рассчитывать на свои силы. Такое отличие можно объяснить тем, что респонденты – это студенты, аспиранты, у которых еще нет значительного опыта реальной трудовой деятельности, нет еще прочного социального статуса, возможно, материальной независимости, которые позволили бы им чувствовать себя уверенно и независимо. Поэтому человек своей профессии, в этом смысле, представляется им более самостоятельным, так как он профессионал, и что самое главное, уже работающий профессионал.

Значимых различий в представлениях о себе и человеке своей профессии по факторам оценки и активности не выявлено, что говорит о том, что данные молодые люди в равной мере склонны оценивать себя и представителя своей профессии относительно обладания позитивных, социально желательных характеристик и уровня экстравертированности. На этом осно-

вании можно говорить о существующей близости представлений о себе и человеке своей профессии, а значит, о включенности образа Я в образ профессии, и о сформированности профессионального образа Я у молодежи, проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность.

Что касается контрольной группы, то здесь значимые различия между представлениями о себе и человеке своей профессии получены по двум шкалам – силы (при $p < 0,001$) и активности (при $p < 0,03$) (табл. 1).

Итак, респонденты контрольной группы, в отличие от групп с научно-исследовательской и инновационной активностью, склонны оценивать человека своей профессии выше, чем себя, не только в плане уверенности и самостоятельности, но и активности, общительности, инициативности. Как мы видим, близость представлений о себе и человеке своей профессии наблюдается только по одному фактору из трех.

Таким образом, различие когнитивной составляющей профессиональной идентичности между группами молодых людей, проявляющих научно-исследовательскую

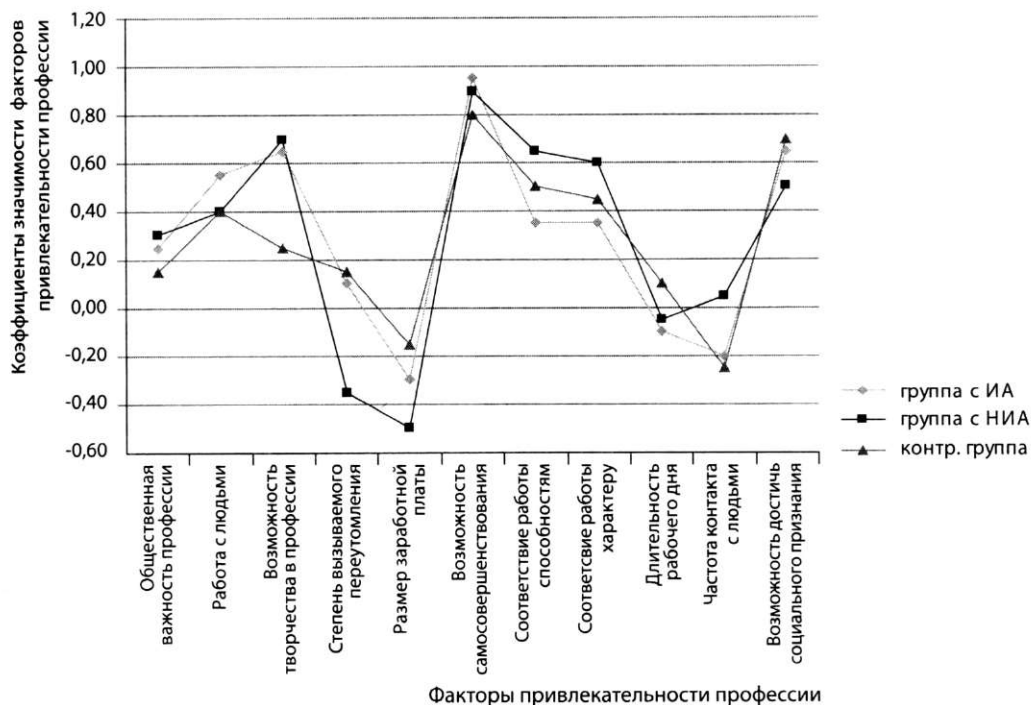


Рис. Факторы привлекательности профессии в группах молодежи, проявляющей инновационную (ИА) и научно-исследовательскую активность (НИА), и контрольной группе

и инновационную активность, и контрольной группой, не проявляющей такой активности, заключается в более высоком уровне сформированности профессионального образа Я. Это может быть связано с тем, что в силу своей активности, участия в разнообразных мероприятиях они уже включены в профессиональное сообщество, у них есть определенный круг профессиональных контактов, что интенсифицирует процесс профессионального общения, а соответственно, способствует процессу идентификации со значимыми людьми своего профессионального круга и формированию своего профессионального образа Я.

Далее рассмотрим особенности мотивационной составляющей профидентичности молодежи, проявляющей инновационную и научно-исследовательскую активность. Напомним, что изучение данной составляющей профидентичности включало определение ведущих профессиональных мотивов респондентов, соотношение внутренней

и внешней мотивации в общей структуре профессиональной мотивации, мотивации успеха и мотивации избегания неудач.

Ведущие мотивы профессиональной деятельности в группах респондентов оценивались с помощью методики изучения факторов привлекательности профессии (модификация И. Кузьминой, А.А. Реана) [10; 82]. По методике рассчитывался коэффициент значимости (КЗ) для каждого из 11 факторов привлекательности профессии. На основании ранжирования полученных значений КЗ по каждому фактору делались выводы о ведущих мотивах профессиональной деятельности, наличии положительной профессиональной мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Как видно из графика (рис.), профили факторов привлекательности профессии в группах молодежи, проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность, и контрольной группе

кардинально не различаются. Общим и самым значимым профессиональным мотивом для всех групп респондентов является стремление к самосовершенствованию в профессии ($K3 = 0,90$; $K3 = 0,95$ и $K3 = 0,80$ соответственно). Можно сказать, что у исследованной выборки молодежи ориентация на рост, достижения, профессиональную самореализацию, независимо от ее специфики и содержания деятельности, четко выражена. При этом для всех респондентов имеет значение такой фактор непривлекательности профессии, как небольшая заработная плата ($K3 = -0,50$; $K3 = -0,30$ и $K3 = -0,15$ соответственно).

В качестве отличительных особенностей у молодежи, проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность, в сравнении со студентами, такой активности не проявляющими, можно отметить четко выраженную ориентацию на творческий подход к профессиональной деятельности ($K3 = 0,7$). Это объясняет вовлеченность молодых людей в инновационную и научно-исследовательскую деятельность, которая по своей сути является творческой, именно там они ищут применение своей творческой активности.

Кроме того, для групп молодых людей, проявляющих научно-исследовательскую и инновационную активность, гораздо большее, чем для студентов контрольной группы, значение имеет такой аспект непривлекательности профессии, как переутомление, вызываемое работой ($K3 = -0,15$ и $K3 = -0,35$ соответственно). Это может говорить о том, что у данных молодых людей уже есть опыт погружения, большой нагрузки, уставания и переутомления в своей профессиональной деятельности, они понимают, что та сфера, которую они выбрали, не только дает возможность заниматься творчеством, но и требует от них значительных усилий, сосредоточенности, времени.

Следующий рассматриваемый нами аспект мотивационной составляющей

профидентичности заключался в определении соотношения внутренней и внешней мотивации в общей структуре профессиональной мотивации респондентов. Для этого использовалась методика изучения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А.А. Реана) [10; 87]. По полученным результатам в трех группах респондентов были составлены мотивационные комплексы, описывающие соотношения между собой трех видов мотивации: внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ).

Как показал сравнительный анализ, существенные различия между группами студентов, проявляющих инновационную и научно-исследовательскую активность, и контрольной группой наблюдаются по показателям ВМ (при $p < 0,001$) и ВОМ (при $p < 0,03$) (табл. 2).

Полученные результаты говорят о том, что уровень ВМ в группе «инноваторов» выше, чем, в контрольной группе, а уровень ВОМ — ниже. Это свидетельствует о том, что молодежь, проявляющая инновационную и научно-исследовательскую активность, как уже говорилось, гораздо больше мотивирована самим содержанием своего труда, испытывает удовлетворение от самого процесса и результата профессиональной деятельности, чем обычные студенты. При этом «инноваторы» гораздо меньше обычных студентов руководствуются желанием избежать критики или наказания, т.е. выполняют свою деятельность, потому что это им приносит удовлетворение, а не из-за возможных неприятных последствий для себя.

Таким образом, отличительной особенностью в мотивационной составляющей профидентичности молодых людей, проявляющих инновационную и научно-исследовательскую активность, является выраженная ориентация на само содержание профессиональной деятельности, которая для них выступает самоцелью,

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента мотивационных особенностей в группах молодежи, проявляющей инновационную и научно-исследовательскую активность, и в контрольной группе

Шкалы методики изучения мотивации проф. деят-сти	Среднее значение в группе	Среднее значение в контрольной группе	Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
«инноваторов»				
ВМ	4,675	3,725	3,47654	0,001288
ВПМ	4,050	3,730	1,43975	0,158127
ВОМ	2,100	2,775	-2,13348	0,039401
с научно-исследовательской активностью				
ВМ	4,600	3,725	3,28032	0,002226
ВПМ	3,725	3,730	-0,02028	0,983926
ВОМ	2,650	2,775	-0,37922	0,706635

Примечания. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия. ВМ – внутренняя мотивация; ВПМ – внешняя положительная мотивация; ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

дающей удовлетворение от самого процесса и результата, что, безусловно, способствует проявлению творчества, оригинальности, самостоятельности мысли и действий. При этом «инноваторы», в сравнении со студентами контрольной группы, гораздо реже действуют в целях избегания неприятностей. Оно и понятно – чем больше внутреннее побуждение к деятельности, интерес, тем меньше ее продуктивность зависит от внешнего контроля. Все это говорит о высоком уровне удовлетворенности и принятия своей профессии, о ценностном отношении к содержанию профессиональной деятельности у молодежи, проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность.

Еще одним аспектом исследования мотивационной составляющей профидентичности в группах молодежи, проявляющей инновационную и научно-исследовательскую активность, стало изучение мотивации успеха и боязни неудач (методика А.А. Реана [10; 12]). Сравнительный анализ показал существенные различия в уровне мотивации успеха между контрольной группой и «инноваторами» (табл. 3).

Следовательно, можно говорить, что «инноваторы», в отличие от студентов контрольной группы, больше ориентированы в своей деятельности на положительный результат, ставят реально достижимые цели, проявляют настойчивость, целеустремленность, ответственность. Это можно объяснить исходя из вышеописанных

Таблица 3

Результаты сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента выраженности мотивации успеха в группах молодежи, проявляющей инновационную и научно-исследовательскую активность, и контрольной группе

Группы	Среднее значение мотивации успеха	Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
«Инноваторы» / контр. гр.	15,70 / 14,00	2,271247	0,028882
Гр. с научно-исследовательской активностью / контр. гр	15,30 / 14,00	1,398833	0,169972
«Инноваторы» / гр. с научно-исследовательской акт-тью	15,70 / 15,30	0,425799	0,672656

Примечание. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия.

данных: ценностное отношение к содержанию профессиональной деятельности, высокий уровень удовлетворенности от процесса и результата своего труда, отличающие «инноваторов», способствуют стремлению к достижению положительного результата, продуктивности своей работы.

Теперь обратимся к особенностям ценностной составляющей профидентичности молодежи, проявляющей инновационную и научно-исследовательскую активность. Напомним, что изучение особенностей ценностной составляющей профидентичности включало определение структуры ценностных ориентаций респондентов с помощью методики изучения ценностей личности Ш. Шварца [4] и смысловых ориентаций при помощи теста смысловых ориентаций Д.А. Леонтьева (СЖО) [5].

Сначала рассмотрим особенности ценностных ориентаций респондентов. В методике изучения ценностей личности Ш. Шварц [4] выделил десять типов ценностей в соответствии с общностью их це-

лей: власть, достижение, гедонизм, стимуляция, универсализм, доброта, традиция, конформность, безопасность, самостоятельность. Кроме того, данные ценностные типы организованы в две биполярные оси измерения: открытость изменениям в противоположность консерватизму и самовозвышение в противоположность самотрансцендентности.

Сравнительный анализ показал статистически значимые различия между группами молодежи, проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность, и контрольной группой по ценностным типам традиций, самостоятельности и безопасности (табл. 4 и 5).

Эти данные демонстрируют, что, с точки зрения теории динамических отношений, предложенной Ш. Шварцем [4; 30], основные различия между молодыми людьми, проявляющими инновационную и научно-исследовательскую активность, и обычными студентами наблюдаются по показателям «открытость изменениям» — «консерватизм». Следовательно,

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента типов ценностей по методике Ш. Шварца в группе молодежи, проявляющей научно-исследовательскую активность, и контрольной группе

Типы ценностей по методике Ш. Шварца	Среднее значение в группе		Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
	с научно-исследовательской активностью	контрольной		
Конформность	7,00	8,10	-1,00000	0,323636
Традиции	3,30	5,90	-2,66386	0,01127
Доброта	9,05	10,50	-1,46561	0,150982
Универсализм	13,35	13,20	0,09323	0,926213
Самостоятельность	12,25	10,40	2,06649	0,045646
Стимуляция	6,40	5,65	0,91492	0,366001
Гедонизм	5,95	6,30	-0,28957	0,773719
Достижения	10,90	9,10	1,72118	0,093351
Власть	4,90	4,80	0,10375	0,91791
Безопасность	8,50	11,60	-2,33149	0,02513
<i>Примечание. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия.</i>				

Таблица 5

Результаты сравнительного анализа по t- критерию Стьюдента типов ценностей по методике Ш. Шварца в группе молодежи, проявляющей инновационную активность, и контрольной группе

Типы ценностей по методике Ш. Шварца	Среднее значение в группе		Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
	«инноваторов»	контрольной		
Конформность	7,10	8,10	-0,94938	0,348425
Традиции	3,10	5,90	-2,53500	0,015483
Доброта	9,60	10,50	-0,84823	0,401621
Универсализм	14,00	13,20	0,63602	0,528574
Самостоятельность	11,50	10,40	1,10320	0,276879
Стимуляция	7,35	5,65	1,72961	0,091816
Гедонизм	6,35	6,30	0,04809	0,961895
Достижения	10,35	9,10	1,02390	0,312355
Власть	5,65	4,80	0,90428	0,371545
Безопасность	8,70	11,60	-2,19882	0,034050

Примечание. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия.

для молодежи с инновационной и научно-исследовательской активностью характерны выраженное стремление к свободе и самостоятельности, творчеству, но меньшая ориентация на осторожность, потребность в защите со стороны, стремление следовать традициям и обычаям, чем для других студентов, т.е. у них на ценностном уровне заложено то, что обуславливает проявление инновационной активности и обеспечивает легкость включения в инновационную и исследовательскую деятельность. Естественно, что молодые люди, ориентирован-

ные на стабильность и безопасность, будут избегать каких-либо новшеств, изменений, которые всегда несут с собой определенную долю риска и неопределенности.

Что касается особенностей смысловых ориентаций, то, как показали результаты, у молодых людей, проявляющих научно-исследовательскую и инновационную активность, больше, чем в контрольной группе, выражены показатели субшкал «Результат», «Локус контроля – жизнь» и общий параметр осмысленности жизни (табл. 6 и 7).

Таблица 6

Результаты сравнительного анализа по t- критерию Стьюдента параметров СЖО в группе молодежи, проявляющей инновационную активность, и контрольной группе

Субшкалы СЖО	Среднее значение в группе		Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
	«инноваторов»	контрольной		
Цели	34,15	33,40	0,519719	0,606274
Процесс	33,15	31,80	0,907056	0,370094
Результат	27,75	25,35	2,499672	0,016867
ЛК-Я	23,20	21,75	1,577761	0,122910
ЛК-жизнь	34,40	30,35	2,738135	0,009351
Общий ОЖ	112,65	105,10	2,080487	0,044274

Примечание. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия.

Таблица 7

Результаты сравнительного анализа по t- критерию Стьюдента параметров СЖО в группе молодежи, проявляющей научно-исследовательскую активность, и контрольной группе

Субшкалы СЖО	Среднее значение в группе		Критерий для сравнения средних (t-value)	Уровень значимости (p)
	с научно-исследовательской активностью	контрольной		
Цели	34,90	33,40	1,004949	0,321278
Процесс	34,25	31,80	1,778711	0,083288
Результат	27,85	25,35	2,476967	0,017815
ЛК-Я	23,40	21,75	1,727797	0,092145
ЛК-жизнь	34,65	30,35	2,904101	0,006106
Общий ОЖ	114,25	105,10	2,423771	0,020229
Примечание. Жирным шрифтом выделены статистически значимые различия.				

Это говорит о том, что «инноваторы» и молодые люди, проявляющие научно-исследовательскую активность, больше других студентов осознают смысл своей жизни, удовлетворены прошлым опытом и результатами своей деятельности, что отражается на их убежденности в подконтрольности жизни собственным силам. Это может быть связано с тем, что у них, в отличие от студентов контрольной группы, есть опыт достижений, побед и наград за свою деятельность и активность. Достигнутые успехи в профессиональной самореализации дают ощущение смысла, продуктивности выполняемой деятельности и уверенность в возможности самому творить свою жизнь. Осмысленность и удовлетворенность результатами профессиональной деятельности обуславливают формирование жизненных перспектив, способствуют включенности в профессиональную деятельность и, в конечном итоге, профессиональному развитию. Соответственно мы можем говорить о наличии личностно значимых ценностей и смыслов, связанных именно с профессиональной деятельностью, обуславливающих положительную профессиональную мотивацию, и, в итоге, о более высоком уровне сформированности ценностной составляющей профессиональной идентичности молодежи,

проявляющей научно-исследовательскую и инновационную активность.

Таким образом, результаты нашего исследования показали, что у молодых людей, проявляющих научно-исследовательскую и инновационную активность, уровень сформированности когнитивной, мотивационной и ценностной составляющих профессиональной идентичности выше, чем у молодых людей, такой активности не проявляющих. Вместе с тем молодые люди, реализующие инновационную и научно-исследовательскую активность, понимают, что тот род профессиональной деятельности, который они выбрали, требует от них значительных усилий, сосредоточенности, времени. Это может быть связано с уже имеющимся негативным опытом большой нагрузки и переутомления. А на фоне обнаруженной неудовлетворенности будущей небольшой заработной платой этот факт может сыграть определенную роль в том, что они не выберут инновационную, научно-исследовательскую деятельность для дальнейшего жизненного пути. И в этом смысле, с учетом того, что ценностная сфера этих молодых людей неустойчива и динамична, можно предположить, что на их выбор могут повлиять ситуационные факторы, например материальное стимулирование и т.д.

Общий же теоретический вывод состоит в том, что проявление молодыми людьми научно-исследовательской и инновационной активности на этапе обучения в вузе можно рассматривать как фактор, способствующий формированию профессиональной идентичности и профессиональному становлению. Тем самым результатами нашего исследования подтверждается, что не только обладание определенным набором личностных свойств обеспечивает включенность молодежи в исследовательскую и инновационную деятельность, но и характер осуществляемой деятельности способствует формированию необходимых характеристик, в частности профессиональной идентичности, определяющей процесс и результативность профессионального развития человека.

1. *Верховин В.И., Логинов С.Б.* Феномен предпринимательского поведения // Социол. исслед. 1995. № 8. С. 62–68.
2. *Гарбузова Г.В.* Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности // Управление общественными и экономическими системами: многопредметный научный журнал 2007. № 1. [Электронный ресурс]. URL: http://bali.ostu.ru/umc/zj2007_1.php (дата обращения: 25.08.2011).
3. *Иванова Н.Л.* Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях // Вопр. психол. 2008. № 1. С. 89–100.
4. *Карандашев В.Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: Концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
5. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2006.
6. *Лутوخина Э.А.* Модель человека в новой экономике // Белорусский журнал международ-

ного права и международных отношений. 2004. № 2. С. 85–89.

7. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева) // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002.
8. *Мищенко Т.В.* Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: Дис. ... канд. психол. н. Ярославль, 2005.
9. *Поваренков Ю.П.* Психологическое содержание профессиональной идентичности // Сибирский психол. журн. 2006. № 24. С. 53–58.
10. *Реан А.А.* Практическая психодиагностика личности: Учеб. пособ. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001.
11. *Реан А.А.* Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией // Вопр. психол. 1988. № 1. С. 83–88.
12. *Реан А.А.* Формирование творческой личности специалиста в вузе (мотивационный и когнитивный аспекты) // Психологические проблемы индивидуальности: Тезисы. М.: МГПИ, 1983. С. 76–93.
13. *Родыгина У.С.* Психологические особенности развития профессиональной идентичности студентов — будущих психологов: Дис. ... канд. психол. н. Киров, 2007.
14. *Синев В.В.* Социально-психологические аспекты инновационного предпринимательства // Российское предпринимательство. 2005. № 6. С. 107–112.
15. *Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: Теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособ. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004.
16. *Schwartz S.H.* Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values // U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi, G. Yoon (eds). Individualism and collectivism: Theory, method, and applications. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994. P. 85–119.

Поступила в редакцию 6.IV 2011 г.