



Эмоционально-личностные особенности сотрудников с вертикальным типом карьеры¹

ЗАХАРОВА Мария Владимировна

ORCID: 0000-0002-7106-9406

ДУБРОВИНА Ольга Ивановна

ORCID: 0000-0002-7106-9406

Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

Аннотация. *Цель.* Цель исследования — выявить особенности в удовлетворённости жизнью, степень фрустрации, а также невротизации и личностной тревожности у сотрудников с вертикальным типом карьеры. *Метод исследования.* Исследование проводилось в два этапа: на первом этапе опрошены 447 сотрудников российских предприятий, занятых в различных сферах деятельности. При определении типа карьерного развития учитывались указания руководителя и самооценка работника, продвижение по служебной иерархии, рост уровня ответственности и заработной платы. Итоговая выборка включила 276 сотрудников в возрасте от 25 до 55 лет, имеющих опыт трудовой деятельности не менее трёх лет. Группу сотрудники с вертикальным типом карьерного роста составили 108 чел. Остальные (168 чел.) составили группу сравнения. На втором этапе использовались психодиагностические методики: Шкала удовлетворённости жизнью Э. Динера в адаптации Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьев; методика диагностики уровня невротизации Л. И. Вассермана в модификации В. В. Бойко; методика «Определение состояния фрустрации» В. В. Бойко; методика «Шкала личностной тревожности» Ч. Д. Спилбергера в адаптации Ю. Л. Ханина. Статистическая обработка собранных данных проведена в программе IBM SPSS Statistics 23.0. *Результаты.* Выявлены значимые различия в эмоционально-личностных характеристиках между двумя группами. У сотрудников с вертикальным типом карьеры удовлетворённость жизнью выше, а степень фрустрации, тревожности, невротизации ниже, чем у сотрудников с горизонтальным типом карьерного роста. *Практическая значимость.* Результаты могут применяться для консультирования по вопросам выбора карьеры, вторичной профессионализации, профессионального выгорания, профессиональной деформации, профессионального имиджа. Работнику важно выработать собственные критерии профессионального роста; определить скорость развития и понять, осуществляется ли оно в принципе.

Ключевые слова: личностные особенности сотрудников; горизонтальный тип карьерного роста; вертикальный тип карьерного роста.

Введение

Роль личности в социальном прогрессе на современном этапе общественного развития значительно возросла. Находясь в условиях погони за успехом и результатом деятельности,

¹ Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство».

современный человек искусно создаёт иллюзию развития собственной личности. Общество акцентирует внимание на достижениях человека в процессе его самореализации, игнорируя множество индивидуальных характеристик, потенциально полезных для лучшего понимания личности и её развития, например, таких, как уровень удовлетворённости собственной жизнью, уровень невротизации, тревожности, фрустрации и другие.

Эти личностные характеристики последовательно связаны с моделями поведения, влияющими на трудовую (профессиональную) карьеру, и могут быть полезны для прогнозирования и понимания более конкретного результата деятельности. Современное же понимание явления карьеры включает не только успешность в профессиональной деятельности, но и благополучие личности. Накоплены данные о влиянии удовлетворённости и благополучия жизни на здоровье, академическую успеваемость и трудовую деятельность. Когда человек развивается профессионально и достигает новых высот, он развивается как личность, обретая знания. В 1990-е гг. достигли пика исследования в области акмеологии, которая ставит своей целью разработку методов, помогающих достигать человеку личностных вершин через профессиональные, но она имеет слабую доказательную базу (Деркач, 2003).

Иллюзия современного общества проявляется в искажении восприятия карьерного развития, которое рассматривается как развитие личностное, хотя эти понятия отражают разные сферы жизни, и объединять их было бы не верно. Построение карьеры по вертикальному типу рассматривается как целедостижение, развитие профессионала и личности в том числе. Горизонтальное карьерное развитие выступает синонимом стагнации. В научной литературе большинство периодизаций личностного развития оканчиваются юношеским возрастом. Анализ источников, описывающих следующие ступени становления, показывает, что акценты смещаются на профессиональное развитие личности.

Пересечение этих понятий может как ослаблять, так и усиливать друг друга, что представляет сложность для психолога-консультанта в процессе сопровождения клиента. Так, отсутствие карьерного развития индивида часто воспринимается обществом как застой в профессии, а самим человеком — как остановка в развитии собственной личности и в жизни в целом. Фундаментальные карьерные решения, такие как выбор профессии, ранняя карьерная социализация, производительность труда, удовлетворённость карьерой и изменения карьеры — во многом определяются особенностями личности работника. В свою очередь, некоторые профессии и рабочие места могут обладать особыми характеристиками: требования работодателя к работе или культура рабочего места часто подразумевают наличие определённых личностных качеств.

Ряд авторов указывают на личностные качества, которые могут влиять на карьерное развитие (Березовская, 2012; Заводчиков, 2012). При этом используемые термины — «карьерная компетентность», «самоэффективность») — не опираются на какое-либо концептуальное направление в организационной психологии. В большей степени изучены «традиционные» личностные качества, такие как стрессоустойчивость, коммуникабельность, целеустремленность и другие. Исследования в этой области преимущественно посвящены тому, как личность влияет на карьерное развитие человека. Однако то, как тот или иной тип карьеры соотносится с изменением личностных особенностей по мере выполнения трудовых функций, изучено на сегодня явно недостаточно.

В концепции «карьерной зрелости» Д. Сьюпера профессиональное развитие понимается как длительный, целостный процесс развития личности, важная роль при этом отводится типам карьеры как способам реализации Я-концепции (цит. по: Афанасенкова, 2018). Российские учёные А. А. Деркач и В. Г. Зазыкин разработали акмеологическую концепцию,

которая предполагает, что работник развивается до профессионального уровня в контексте совершенствования личности, её нравственного развития и профессионального, а также заинтересованностью в саморазвитии, готовностью к профессиональным достижениям, раскрытием творческих возможностей человека (Деркач, Зазыкин, 2003). Л. М. Митина определяет профессиональное развитие личности разногласиями между Я-действующим, Я-отражённым и Я-творческим каждого работника (цит. по: Глуханюк, 2012).

В рамках концепции интерактивной психологии отмечается, что личность и ситуация совместно определяют поведение, то есть взаимодействуют, влияя друг на друга. Личность имеет большое значение в выборе типов ситуации, в которые стремится попасть. Личность участвует в формировании ситуации, выбирая, интерпретируя и изменяя её, в том числе, и в рабочей среде. Например, изменяя методы работы, назначения задач, процедуры для создания благоприятной обстановки в соответствии со своими личностными особенностями (Абросимова, Демченко, 2017). Личностные особенности описывают не только константные, базисные характеристики человека, они также отражают и опыт поведенческих реакций, и психические состояния, которые, в свою очередь, детерминируют деятельности (Бодров, 2009; Юркова, 2007; Уланова, 2008).

Исследования Дж. Холланда соответствия профессиональных интересов личности и рода её занятий показали, что профессиональные интересы — фундаментальная составляющая личности. К профессиональной стабильности и высокому уровню достижений на работе приводит соответствие интересов личности и выбранной профессиональной среды (Цит. по: Pankratova, Rogova, 2011). Миннесотская теория трудовой адаптации (*theory of work adjustment*) рассматривает соответствие между людьми и окружающей средой (Dawis, Lofquist, 1984). Выделяется важный мотивационный компонент, зависящий от соответствия между потребностями, ценностями, интересами человека и вознаграждениями на работе (Desimone, 2011). Неоднозначность позиций авторов в соотношении личностных особенностей и карьерного роста обуславливают научный интерес к раскрытию особенностей личности при построении разных типов карьеры. Данное исследование предлагает изучить эмоционально-личностных особенностей сотрудников в условиях вертикального карьерного роста в сравнении с теми, кто не имеет возможности строить вертикальную карьеру, то есть выяснение того, как данное обстоятельство связано с состояниями и переживаниями работников.

Вслед за Д. М. Иванцевичем и А. А. Лобановым мы будем понимать под вертикальным карьерным ростом должностное продвижение, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника. Вертикальный карьерный рост предполагает достижение социально признанных стандартов, социального престижа, это подъём по ступеням структурной иерархии в организации. Наряду с вертикальным ростом карьеры существует и горизонтальный рост, который предполагает развитие профессиональных знаний и умений. Это не подъём к вершине, к наивысшей должности, а восхождение по ступеням профессионального мастерства, «рост таланта вместе с накоплением опыта и ответственности» (Иванцевич, Лобанов, 1993). Горизонтальный рост предполагает углубление компетенций, а вертикальный рост — постепенный переход от должности младшего специалиста к руководящей, достижение определённого статуса в организационной иерархии.

Цель исследования — выявить особенности удовлетворённости жизнью, степени фрустрации, а также уровня невротизации и личностной тревожности у сотрудников с вертикальным типом карьерного роста. В ходе работы выдвинута гипотеза: сотрудники с вертикальным типом карьеры отличаются от других сотрудников по своим эмоционально-

личностным особенностям, а именно: по уровню удовлетворённости жизнью, по степени невротизации, по уровню фрустрации и по степени личностной тревожности.

Процедура и методы исследования

Исследование проводилось в два этапа.

Первый этап

На первом этапе опрошены 447 сотрудников российских предприятий, занятых в различных сферах деятельности: информационные технологии, связь, нефтяная промышленность, транспортные перевозки, медицина, образование, культура и др. При определении типа карьерного роста учитывались не только указания руководителя и самооценка работника, но продвижение по служебной иерархии, рост уровня ответственности и заработной платы. Кроме того, руководители и сотрудники дали оценку возможностям вертикального карьерного роста на рабочем месте. Итоговая выборка составила 276 сотрудников в возрасте от 25 до 55 лет, имеющие опыт трудовой деятельности не менее трёх лет. Выборка была поделена на две группы: Группа 1 (основная) — сотрудники с вертикальным типом карьеры ($n = 108$) и Группа 2 (группа сравнения) — остальные сотрудники ($n = 168$).

Таблица 1. Характеристика респондентов ($N = 276$) по сферам профессиональной деятельности

Сферы профессиональной деятельности	Количество человек (м/ж)	Наличие возможностей для вертикального карьерного роста (по мнению руководителей)
Информационные технологии	39 (32/7)	Представлены умеренно
Связь и радиотехника	27 (9/18)	Отсутствуют в большинстве случаев
Нефтяная промышленность	57 (47/10)	Представлены
Транспортные перевозки	57 (52/5)	Отсутствуют в большинстве случаев
Медицина	36 (8/28)	Представлены умеренно
Образование	34 (9/25)	Представлена умеренно
Культура	26 (19/7)	Отсутствуют в большинстве случаев
Всего	276	

Представители одной сферы деятельности могли оказаться в разных подвыборках (в основной группе и в группе сравнения), хотя большинство сотрудников внутри группы имеют схожие типы карьер.

Таблица 2. Характеристика выборки ($N = 276$)

Возрастной интервал	Группа 1 (основная, вертикальный тип карьеры)		Группа 2 (сравнения)		Всего человек
	мужчин	женщин	мужчин	женщин	
21–30 лет	18	11	24	20	73
31–45 лет	21	9	29	17	76
45–55 лет	22	8	27	13	70
56–72 лет	7	12	28	10	57
Всего	68	40	108	60	276

Второй этап

На втором этапе сотрудники, вошедшие в итоговую выборку, были опрошены с помощью ряда психодиагностических методик. Использовались следующие методики.

«Шкала удовлетворённости жизнью, ШУДЖ» Э. Динера (*Satisfaction With Life Scale, SWLS*) в русскоязычной адаптации Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева (Diener et al., 1985; Осин,

Леонтьев, 2008). Шкала удовлетворённости жизнью измеряет когнитивную оценку соответствия жизненных обстоятельств ожиданиям индивида. Шкала содержит пять пунктов, степень согласия с которыми испытуемым предлагается оценить по 7-балльной шкале Р. Ликерта. Примеры пунктов: «В основном моя жизнь близка к идеалу»; «Обстоятельства моей жизни исключительно благоприятны»; «Я полностью удовлетворён моей жизнью».

«Методика диагностики уровня невротизации» Л. И. Вассермана (в модификации В. В. Бойко. Методика включает 40 суждений, на которые нужно ответить «Да» или «Нет». Примеры суждений: «В последнее время я себя чувствую хуже, чем когда-либо»; «Почти каждый день случается что-либо, что пугает меня»; «У меня были периоды, когда из-за волнения терял сон»; «Обычно работа стоит мне большого напряжения» (Вассерман, 1980; Бойко, 1996).

Методика «Экспресс-диагностика уровня личностной фрустрации» В. В. Бойко. Включает 12 суждений, на которые необходимо ответить «Да» или «Нет». Пример суждений: «Ваше материальное положение таково, что угнетает Вас»; «Считаете, что достойны лучшей участи»; «Кто-то или что-то постоянно унижает Вас»; «Нерешённые бытовые проблемы выводят Вас из равновесия» (Бойко, 1996).

«Шкала личностной тревожности, ЛТ» Ч. Д. Спилбергера (*State-Trait Anxiety Inventory, STAИ*) в русскоязычной адаптации Ю. Л. Ханина направлена на измерение уровней ситуативной (реактивной) и диспозициональной (личностной) тревожности (Spielberger, Gorsuch, Lushene, 1970; Spielberger, 1980; Ханин, 1976). Шкала содержит 20 суждений, степень согласия с которыми испытуемый оценивает по шкале Р. Ликерта. Примеры: «Я испытываю удовольствие»; «Я быстро устаю»; «Я легко могу заплакать»; «Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие».

Обработка данных

Собранные первичные данные были проверены на нормальность распределения критерием Колмогорова — Смирнова в каждой группе. Для выявления значимых различий между группами данные были обработаны методом *U*-критерий Манна — Уитни в программе IBM SPSS Statistics 23.0.

Результаты и их обсуждение

Оценка данных на нормальность распределения показала, что в группе 1 (сотрудники с вертикальным типом карьеры) показатели удовлетворённости жизнью, уровня невротизации и уровня тревожности соответствуют нормальному распределению (0.07 при $p > 0.20$; 0.09 при $p > 0.20$; 0.08 при $p > 0.20$) соответственно. Значения степени фрустрации в группе 1 не соответствует нормальному распределению (0.14 при $p < 0.05$), что определяет дальнейшее обращение к *U*-критерию Манна — Уитни. В группе сравнения показатели удовлетворённости жизнью, уровня невротизации, степени фрустрации, уровня тревожности соответствуют нормальному распределению.

Значения *U*-критерия Манна — Уитни по всем измеренным показателям между группой 1 и группой 2 позволили сделать вывод о наличии статистически значимых различий (для удовлетворённости жизнью $U = 6928,50$, для невротизации $U = 7428,50$, для фрустрации $U = 7400,50$, для тревожности $U = 6925,00$ при $p < 0.05$ во всех случаях

Удовлетворённость жизнью

Полученные результаты свидетельствуют о том, что уровень удовлетворённости жизнью выше в Группе 1, то есть у сотрудников с вертикальным типом карьеры (Рисунок 1).

Остальные сотрудники имеют меньшую удовлетворённость (58% респондентов не удовлетворены своей жизнью в разной степени, 4% имеют нейтральную позицию и только 38% удовлетворены), в то же время 50% опрошенных сотрудников группы 1 удовлетворены своей жизнью, 6% имеют нейтральную позицию, не удовлетворены ею — 44% опрошенных.



Рисунок 1. Распределение опрошенных по уровню удовлетворённости жизнью

Поскольку «Шкала удовлетворённости жизнью» определяет когнитивную оценку жизни в целом при соотнесении с субъективным идеалом, то можно предположить, что построение карьеры по вертикальному типу, воспринимаемое обществом как синоним успешности, оказывает положительный эффект на восприятие собственной жизни у сотрудников. Повышение заработной платы, социального статуса и улучшение условий жизни, как результаты продвижения по карьерной лестнице, взаимосвязаны с чувством субъективного благополучия, что находит отражение в результатах опроса.

Э. Динер определяет субъективное благополучие как взаимосвязь трёх компонентов: удовлетворённость как результат когнитивной оценки своей жизни, позитивные и негативные эмоции как аффективные проявления (Diener, 1984). Если старания сотрудника долгое время не подкрепляются ощутимым результатом, то вероятность того, что он оценивает свою профессиональную и личную жизнь как неуспешную, повышается. В. А. Тюлькина в исследовании удовлетворённости жизнью мужчин и женщин приходит к выводу, что наибольшее влияние на удовлетворенность жизнью оказывает самооценка материального благополучия (Тюлькина, 2016). Сотрудники с горизонтальным типом карьеры зачастую имеют меньшую заработную плату, чем сотрудники, занимающие руководящие должности, что может сказываться на восприятии собственного благополучия и уровне удовлетворённости жизнью, даже если сотрудник в целом доволен своим профессиональным статусом.

Кроме того, стагнация, которую могут испытывать сотрудники, не продвигающиеся по карьерной лестнице, оказывает негативное влияние на уровень удовлетворённости жизнью. Когда сотрудник теряет чувство нового и ощущает отставание от жизни, то обнаруживает, что «он стал иным, нетождественным себе». Этот период сопровождается неосознаваемым понижением самооценки, отсутствием ощущения полноты жизни, состоянием подавленности. Сотрудник может чувствовать, что исчерпал свои профессиональные возможности, осознаётся необходимость изменения «профессионального мировоззрения», получения новых

знаний, что может переживаться как возвращение к истокам профессиональной деятельности и уничтожение собственного опыта (Григорьева, Поваренков, 2015).

Личностная невротизация

Данные, полученные по методике диагностики уровня невротизации Л.И. Вассермана, свидетельствуют о том, что у сотрудников без вертикального карьерного роста преобладает «средний» уровень невротизации, а у сотрудников с вертикальной карьерой — пониженный уровень невротизации (Рисунок 2).



Рисунок 2. Распределение респондентов по уровням невротизации

Высокий уровень невротизации предполагает выраженную эмоциональную возбудимость и наличие негативных переживаний. Он сопровождается высокой тревожностью, общей напряжённостью, выраженным беспокойством и растерянностью. Он говорит также о безынициативности и неудовлетворённости желаний. Как правило, все эти особенности приводят к трудностям в общении и социализации в целом. Очевидно, что эти качества затрудняют налаживание социальных контактов, установление приятельских отношений, построение профессиональной карьеры и продвижения по служебной иерархии. Низкий же уровень, напротив, свидетельствует об эмоциональной устойчивости, положительном фоне переживаний, что способствует проявлению оптимизма, инициативности, социальной смелости и лёгкости в общении. Данные качества благоприятны для развития профессионала и его карьерного продвижения. При построении вертикальной карьеры у сотрудников есть возможность отреагировать, подтвердить результат своей деятельности, визуализировать процесс собственного профессионального развития, который перекликается в понимании общества с личностным развитием (Вяткина, 2017).

Профессиональные и производственные конфликты, на которые может идти сотрудник с вертикальным карьерным ростом, считаются оправданными, поскольку содержат вознаграждение. Поскольку сотрудники без вертикального карьерного роста в меньшей степени могут наблюдать результат своей деятельности, то имеют большую тенденцию к невротизации. Невроз является следствием неудач, фрустраций, межличностных столкновений, и в то же время нередко служит их причиной. Конфликты человека с окружающей средой на почве столкновений желаний и действительности, которая не удовлетворяет, приводят к невротизации, а она, в свою очередь, провоцирует новые конфликты.

Личностная фрустрация

Устойчивую тенденцию к фрустрации имеют 57% сотрудников из группы сравнения и 45% опрошенных с вертикальной карьерой. «Очень фрустрированы» 13% сотрудников в

группе 2 и только 6% в группе 1. Фрустрация отсутствует у 49% респондентов с вертикальной карьерой и у 31% сотрудников из группы сравнения.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что сотрудники без карьерного роста в большей степени имеют «устойчивую тенденцию к фрустрации», у сотрудников же с вертикальным типом карьеры в большей степени «фрустрация отсутствует» (Рисунок 3).

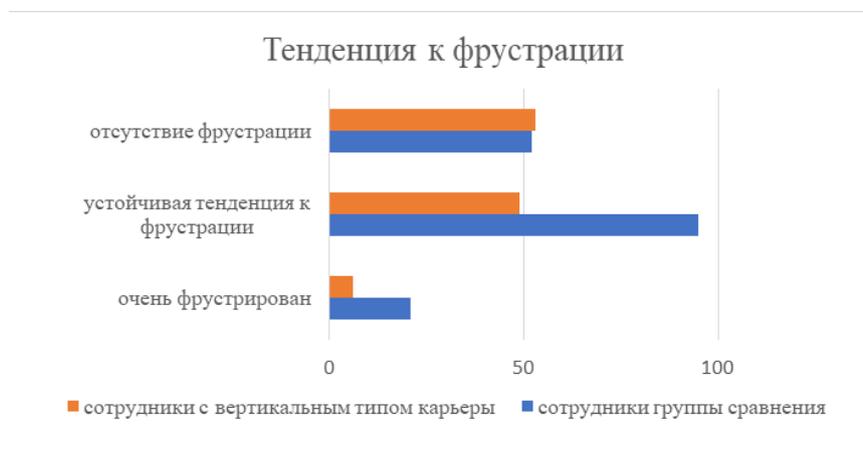


Рисунок 3. Распределение респондентов по степени фрустрированности

Уровень фрустрации зависит как от интенсивности внешнего воздействия, так и от опыта реагирования человека на жизненные трудности. Устойчивость к фрустрирующим факторам определяется психотипом человека и подготовкой к столкновению с подобными факторами. Для фрустрированных сотрудников характерно «упрямое» повторении действий, не ведущих к результату, или в повторении ошибок, приводящих к неудачам, в крайних случаях на некоторых производствах — к травматизации или несчастным случаям. Для фрустрированного работника достаточно опыта проживания единичного несчастного случая, что в дальнейшем может увеличивать подверженность опасности в силу негативных ожиданий и установок. Последствием фрустрации нередко выступает остаточная неуверенность в себе, а также фиксация применявшихся в ситуации фрустрации способов действия. Негативный опыт провоцирует ожидание новых сбоев и, тем самым не позволяет специалисту выдерживать хороший настрой, снижает мотивацию деятельности. Для повышения эффективности профессиональной деятельности необходимо разрабатывать методы по повышению фрустрационной устойчивости (Гордеев, Ермолаева, Жидков, Илюшина, Федосеева, 2018).

Сотрудники с вертикальным карьерным ростом, имея стимулы в виде повышения заработной платы, повышения должности и так далее менее склонны к фрустрации. Другим фактором, предотвращающим фрустрацию, является динамичность деятельности сотрудников с вертикальной карьерой. Встречи с высшим руководством, встречи с подчинёнными, выступления с докладами, собрания, составление и утверждение планов предполагают занятия разноплановой деятельностью и погружение в различные процессы, этапы работы организации.

Личностная тревожность

Полученные результаты показывают, что большая часть сотрудников из группы сравнения (64%), имеют «высокий» уровень тревожности, в то время как среди сотрудников с вертикальным типом карьеры доля высоко тревожных — 50%. «Низкий уровень» личностной тревожности имеют 4% сотрудников из группы 2, 13% — среди сотрудников с вертикальной типом карьеры. «Умеренный уровень тревожности» — у 32% и у 37% респондентов соответственно (Рисунок 4).

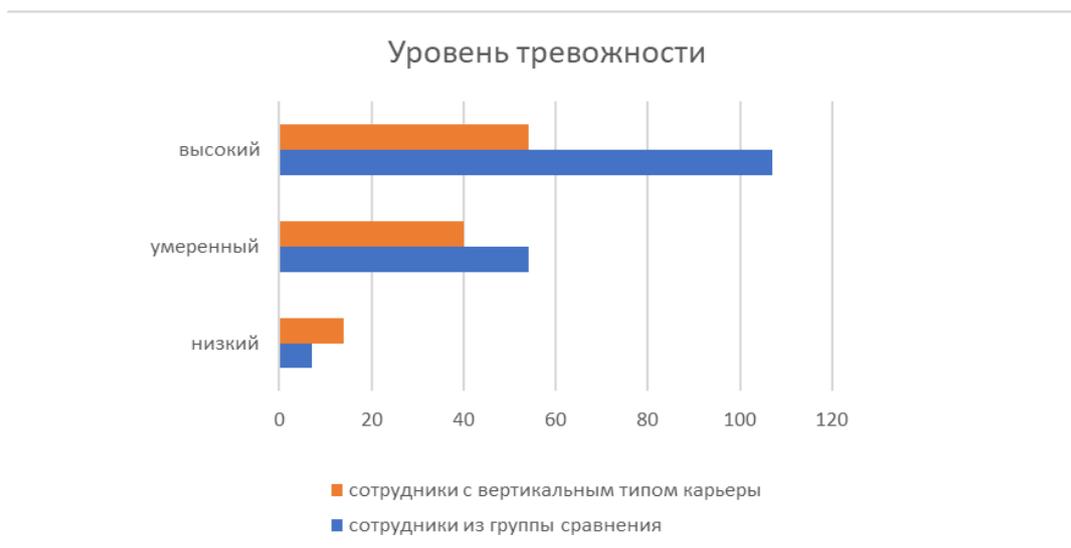


Рисунок 4. Распределение респондентов по уровням личностной тревожности

Работники, относимые к категории высокотрехотных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в большом диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности (Байлук, 2014). Особенно когда ситуации касаются оценки компетенции сотрудника и его престижа. Высокий уровень тревожности заставляет реагировать на обычные жизненные затруднения гипертрофированной реакцией. Совокупность этих факторов создает препятствия для построения карьеры. Постоянное ощущение сильной тревоги лишает психологической стабильности, провоцирует стресс, обострение хронических заболеваний, серьезные соматические недомогания. Вероятно, люди с высокой личностной тревожностью изначально избегают участие в ситуациях, связанных с оценкой их профессионализма и с изменением (ростом) их полномочий, карьеры. Людям с низким уровнем тревожности легче выдерживать конкуренцию, по этой причине они могут строить карьеру по вертикальному типу. В процессе построения карьеры по вертикальному типу имеется возможность переработать напряжение при помощи ощутимых результатов своей деятельности.

Обсуждение результатов

Эмоционально-личностные особенности сотрудников группы сравнения

Опишем респондентов, вошедших в группу сравнения. Эти сотрудники организаций: менее удовлетворены своей жизнью; преобладает «средний» уровень невротизации; большая часть сотрудников имеет устойчивую тенденцию к фрустрации и очень фрустрированы; большой процент работников имеют «высокий» уровень тревожности.

Отсутствие видимых карьерных достижений и роста социального статуса может приводить к фрустрации. Если рассматривать фрустрацию как неспособность реализовать свои желания (реальное или субъективное восприятие), то первичная реакция на фрустрирующую ситуацию обычно агрессия, которая либо сдерживается, проступая в виде раздражительности, либо открыто выражается в виде гнева. Вторичная реакция зависит от темперамента, сложившихся в процессе жизни форм реагирования на жизненные трудности.

Если фрустрация сопровождается агрессией, то наблюдаются депрессивные реакции, рост тревожности, страхи, о чём свидетельствует высокий уровень тревожности у сотрудни-

ков с горизонтальным типом карьерного роста. Высокая тревожность приводит к внутреннему напряжению или неопределённости, что в последствии может выражаться в повышенном уровне невротизации. Нередко встречается навязчивая фиксация на деятельности, которая стала в новых условиях бесполезной.

Эмоционально-личностные особенности сотрудников с вертикальной карьерой

Опишем результаты группы людей с вертикальным типом карьеры. Это сотрудники, среди которых: уровень удовлетворённости жизнью выше, чем в группе сравнения; преобладает пониженный уровень невротизации; «фрустрация отсутствует» в большей степени; количество сотрудников с «высоким» уровнем тревожности примерно равно количеству тех, у кого «низкий» и «умеренный» уровень тревожности. В контексте психологического благополучия и эмоционального состояния сотрудники с вертикальным типом карьерного роста имеют более благоприятную картину.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась, и мы можем сделать заключение о том, что сотрудники организаций с вертикальным типом карьеры отличаются от других сотрудников по своим эмоционально-личностным особенностям, а именно: по уровню удовлетворённости жизнью, по степени невротизации, по уровню фрустрации и по степени личностной тревожности.

Заключение

В исследовании выявлена различия между работниками с вертикальным типом карьеры и другими работниками. У сотрудников с вертикальным карьерным ростом удовлетворённость жизнью выше, а степень фрустрации, тревожности, невротизации ниже, чем у остальных сотрудников. Выявленные различия указывают на типичные сложности, связанные с профессиональным развитием сотрудника в условиях отсутствия вертикального карьерного роста. Важно обратить внимание на разные типы карьер: и вертикальный, и горизонтальный.

Профессионально важные качества развиваются как в процессе обучения, подготовки к деятельности, так и в самой профессии, с учетом актуальных требований самой профессиональной деятельности. На их развитие, как и на удовлетворённость профессиональной деятельностью, влияют ограничения, связанные с недостаточной подготовкой специалиста, отсутствием знаний специфики вертикального и горизонтального типов карьер в контексте личностных особенностей работника. Безусловно, данные знания позволят осуществлять профессиональное консультирование, ориентированное на учёт индивидуальных особенностей специалиста и его видения карьерного развития.

Результаты исследования могут применяться для консультирования по вопросам выбора карьеры, вторичной профессионализации, профессионального выгорания, профессиональной деформации, профессионального имиджа. Поскольку множество людей остаются недовольны тем, что не имеют возможности для профессионального развития в рамках своей специальности или предприятия, количество обращений к психологам-консультантам и карьерным специалистам увеличивается. Процесс работы с проблемой клиента должен быть направлен на понимание условий и возможностей как самого работника, так и ситуации, в которой он проходит профессионализацию. Ориентирами могут выступить субъективные представления сотрудника относительно его профессионального развития (от роста заработной платы до признания коллег, уменьшения временных и других ресурсов, повышения профессиональной самооценки). Именно по этой причине консультанту, работающему с

вопросами карьерного развития, следует направить клиента на выработку собственных критериев профессионального роста; определить скорость развития и понять, осуществляется ли оно в принципе. Психологам-консультантам необходимо сместить деятельность из сферы ориентирования клиентов в мире профессий и познания себя в сферу профессионального развития, осознания трудностей карьерного развития и принятия осмысленных решений об изменении трудовых условий.

Рекомендации для психологов-консультантов при работе с людьми, испытывающими карьерные трудности

Достаточно распространёнными являются рекомендации по управлению состоянием сотрудников с вертикальным карьерным ростом. Консультирование клиентов, строящих карьеру по вертикальному типу, в вопросах целеполагания, профессионального развития может быть реализовано в стиле «коучинг». Рекомендуются в ходе консультаций применять методики, направленные на раскрытие потенциала личности для максимизации ее собственной производительности и эффективности (Дедкова, 2016).

При психологическом консультировании сотрудников, не ориентированных на карьерный рост, следует учитывать, как соотносятся жизненные ценности, потребности человека с общественными требованиями и нормами. В частности, насколько личность принимает требование современности относительно постоянного профессионального обновления, и готова ли она к проявлению активности в выстраивании стратегии профессиональной самореализации. Можно и без вертикального карьерного роста развивать компетентность, оттачивать мастерство и в результате стать экспертом с высоким заработком. В качестве основного подхода к работе над эмоциональным благополучием сотрудников без вертикального карьерного роста мы видим работу с руководством компании относительно понимания/видения вклада и роли каждого сотрудника. Необходимо транслировать ценность человеческого капитала, роль и вклад каждого работника, внимание к рядовому сотруднику, а не обезличивание функций и создание условий и мотивации для каждого сотрудника. Так, высококлассный специалист должен видеть реальную ценность его вклада, когда он может зарабатывать больше менеджера. Нужна система поощрений и признаний для сотрудников, имеющих горизонтальный карьерный рост. Вообще, при поиске средств мотивации и работы с субъективным благополучием сотрудников нам кажется важным обратить внимание на горизонтальную карьеру. Сделать кейсы развития сотрудников без вертикального карьерного роста «видимыми», заметными в организационной политике. Примеры успешных горизонтальных карьер будут способствовать повышению уровня субъективного благополучия, снижению тревоги и невротизации сотрудников, не обладающих возможностью, и, самое главное, желанием вертикального карьерного роста.

В целом горизонтальный рост — это углубление компетенций работника, в котором он становится узкоспециализированным профессионалом в определенной области. В одной из статей Forbs горизонтальная карьера сравнивается с открытием множества дверей на том этаже, на котором вы уже находитесь (Craig, 2016). Развитие сотрудника по горизонтали дает возможность полностью погрузиться в любимое дело без необходимости решения административных вопросов. При таком варианте развития карьеры сотрудник несёт ответственность только за себя, отвечает за свою работу, но не за действия всей команды. Этот вариант профессионального развития предполагает сосредоточенность на конкретных задачах без риска упереться в конечную должность.

Сегодня многие компании стараются удержать ценных специалистов интересными проектами, выплатами — без возможности предложить должностное повышение. Но основной риск горизонтальной карьеры — это зависимость от начальства. Такая работа подойдет специалистам, которым нравится глубоко погружаться в свою работу и разбираться в деталях любимого дела. Подобные аспекты часто остаются за пределами внимания консультантов по профессиональному развитию. Люди, увлечённые профессией, отслеживают изменения, произошедшие в их сфере, изучают новшества, постоянно повышают квалификацию и стараются перенимать от коллег лучшие инструменты для решения задач. Учёт этих моментов поможет повышать уровень профессионального благополучия, снижать степень фрустрации и оказывать благоприятно влияние на другие эмоционально-личностные особенности.

Литература

- Абросимова, А. Е., Демченко, Т. С. (2017). Развитие персонала на основе формирования карьерного роста в организации. *Научные исследования*, 4(15), 81–83.
- Афанасенкова, Е. Л. (2018). Уровни развития профессиональной самореализации личности. *Актуальные проблемы психологии личности*, 25–34.
- Байлук, В.В. (2014). Функции профессиональной самореализации личности. *Педагогическое образование в России*, 11, 6–15.
- Березовская, Р. А. (2012). *Психология профессиональной карьеры*. СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет.
- Бойко, В. В. (1996). *Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других*. М.: Филинъ.
- Бодров, В. А. (2009). *Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы*. М: Ин-т психологии РАН.
- Вассерман, Л. И. (ред.). (1980). *Методика определения уровня невротизации и психопатизации (УНП). Методические рекомендации*. Л.: Психоневрологический институт им. В. М. Бехтерева.
- Вяткина, А. А. (2017). Профессиональный успех как критерий карьерного роста. В сб.: Г. Ю. Гуляев (отв. ред.). *Прорывные научные исследования: проблемы, закономерности, перспективы, часть 3*, 168–171.
- Глуханюк, Н. С., Дьяченко, Е. В. (2012). Феномен я в процессе профессионализации. *Дискуссия*, 11, 119–125.
- Гордеев, К. С., Ермолаева, Е. Л., Жидков, А. А., Илюшина, Е. С., Федосеева, Л. А. (2018). Эмоциональные состояния человека: аффект и фрустрация. *Современные научные исследования и инновации*, 8.
- Григорьева, А. А., Поваренков, Ю. П. (2015). Проблема соотношения и взаимодействия профессиональной самоактуализации и профессиональной самореализации личности. *Ярославский педагогический вестник*, 3, 166–174.
- Дедкова, И. Ф. и др. (2016). Современные подходы коучинга к обучению и профессиональному развитию персонала. *Экономика устойчивого развития*, 1, 117–120.
- Деркач, А., Зазыкин, В. (2003). *Акмеология*. СПб.: Питер.
- Заводчиков, Д. П., Кормильцева, М. В. (2012). *Психология карьеры*. Екатеринбург: РГППУ.
- Иванцевич, Дж. М., Лобанов, А. А. (1993). *Человеческие ресурсы управления*. М.: Дело.
- Тюлькина, В. А. (2016). Удовлетворенность жизнью как составляющая субъективного благополучия мужчин и женщин. *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*, 32, 203–212. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56686.htm>. (дата обращения: 10.10.2023).

- Уланова, Е. М. (2008). Исследование особенностей восприятия и построения карьеры различными категориями работников. *Социально-экономические явления и процессы*, 3, 87–96.
- Ханин, Ю. Л. (1976). *Краткое руководство к шкале реактивной и личностной тревожности* Ч. Д. Спилбергера. Л.
- Юркова, И. Г. (2007). *Представления и диспозиции личности как фактор карьерного роста*: Дис. ... канд. психол. наук, Краснодар.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H. (1984). *Psychological Theory of Work Adjustment. An Individual-Differences Model and Its Applications Paperback*. University of Minnesota Press.
- Desimone, L. M. (2011). A primer on effective professional development. *Phi delta kappan*, 92(6), 68–71.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Craig W. (2016). *The benefits of horizontal vs. vertical career growth: Forbes* URL: <https://www.forbes.com/sites/williamcraig/2016/02/13/the-benefits-of-horizontal-vs-vertical-career-growth/?sh=12ad3e247547>(дата обращения: 10.10.2023).
- Pankratova, I. A., Rogova, E. E. (2016). Feature career structure of the image at different stages of professional development. *IJCRSEE*, 2, 31–40.
- Spielberger, C. D. (1980). *Test anxiety inventory: Preliminary professional manual*. Menlo Park.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., Lushene, R. E. (1970). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Поступила 02.12.2022



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Emotional and personal characteristics of employees with and without vertical career growth

Maria V. ZAKHAROVA

ORCID: 0000-0002-7106-9406

Olga I. DUBROVINA

ORCID: 0000-0002-7106-9406

Tyumen State University, Tyumen, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* To investigate differences in life satisfaction, degree of frustration, as well as neuroticism and personal anxiety among employees with and without vertical career growth. *Methodology.* The study was conducted in two stages: at the first stage, 447 employees of Russian enterprises engaged in various fields of activity were interviewed. When determining the type of career development, the instructions of the manager and the employee's self-esteem, promotion through the service hierarchy, the increase in the level of responsibility and salary were considered. The final sample consisted of 276 employees aged 25 to 55 years with at least three years of work experience, divided into two groups: employees with horizontal career development ($n = 168$) and employees with vertical career development ($n = 108$). At the second stage, the following methods were used: E. Diener's life satisfaction scale (SWLS); L. I. Wasserman's method of diagnosing the level of neuroticism, modified by V.V. Boyko; V. V. Boyko's method of "Determining the state of frustration"; the method of "Personal Anxiety Scale" by Spielberger, Russian-language adaptation by Yu. L. Khanin. The obtained data were checked for the normality of the distribution by the Kolmogorov — Smirnov criterion in groups. To identify significant differences in the groups, the data were processed using the Mann — Whitney *U*-test in the IBM SPSS Statistics 23.0 program. *Results.* Significant differences were identified in the emotional and personal characteristics of employees with and without vertical career growth. Employees with vertical career growth have higher life satisfaction, and the degree of frustration, anxiety, and neuroticism is lower than employees without vertical career growth. *Findings.* The results can be used for consulting on career choice, secondary professionalization, professional burnout, professional deformation, professional image. It is important for an employee to develop his own criteria for professional growth; determine the speed of development and understand whether it is carried out in principle.

Keywords: personal characteristics of employees, horizontal type of career development, vertical type of career development.

References

Abrosimova, A. Ye., Demchenko, T. S. (2017). Razvitiye personala na osnove formirovaniya kar'yernogo rosta v organizatsii [Personnel development based on the formation of career growth in the organization]. *Nauchnyye issledovaniya*, 4(15), 81–83.

- Afanasenkova, Ye. L. (2018). Urovni razvitiya professional'noy samorealizatsii lichnosti [Levels of development of professional self-realization of the individual]. *Aktual'nyye problemy psikhologii lichnosti*, 25–34.
- Bayluk, V. V. (2014). Funktsii professional'noy samorealizatsii lichnosti [Functions of professional self-realization of the individual]. *Pedagogicheskoye obrazovaniye v Rossii*, 11, 6–15.
- Berezovskaya, R. A. (2012). *Psikhologiya professional'noy kar'yery* [Psychology of professional career]. SPb.: Sankt-Peterburgskiy gosudarstvennyy universitet.
- Bodrov, V. A. (2009). *Professional'noye utomleniye: fundamental'nyye i prikladnyye problem* [Professional fatigue: fundamental and applied problems]. M.: In-t psikhologii RAN.
- Boyko, V. V. (1996). *Energiya emotsiy v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugikh* [The energy of emotions in communication: a look at yourself and at others]. M.: Filin.
- Craig W. (2016). *The benefits of horizontal vs. vertical career growth: Forbes* URL: <https://www.forbes.com/sites/williamcraig/2016/02/13/the-benefits-of-horizontal-vs-vertical-career-growth/?sh=12ad3e247547>
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H. (1984). *Psychological Theory of Work Adjustment. An Individual-Differences Model and Its Applications Paperback*. University of Minnesota Press.
- Dedkova, I. F. et al. (2016). Sovremennyye podkhody kouchinga k obucheniyu i professional'nomu razvitiyu personala [Modern coaching approaches to training and professional development of personnel]. *Ekonomika ustoychivogo razvitiya*, 1, 117–120.
- Derkach, A., Zazykin, V. (2003). *Akmeologiya* [Acmeology]. SPb.: Piter.
- Desimone, L. M. (2011). A primer on effective professional development. *Phi delta kappan*, 92(6), 68–71.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Glukhanyuk, N. S., D'yachenko, Ye. V. (2012). Fenomen ya v protsesse professionalizatsii [I am a phenomenon in the process of professionalization]. *Diskussiya*, 11, 119–125.
- Gordeyev, K. S., Yermolayeva, Ye. L., Zhidkov, A. A., Ilyushina, Ye. S., Fedoseyeva, L. A. (2018). Emotsional'nyye sostoyaniya cheloveka: affekt i frustratsiya [Human emotional states: affect and frustration]. *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii*, 8.
- Grigor'yeva, A. A., Povarenkov, Yu. P. (2015). Problema sootnosheniya i vzaimodeystviya professional'noy samoaktualizatsii i professional'noy samorealizatsii lichnosti [The problem of the relationship and interaction of professional self-actualization and professional self-realization of the individual]. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik*, 3, 166–174.
- Ivantsevich, Dzh. M., Lobanov, A. A. (1993). *Chelovecheskiye resursy upravleniya* [Human resources management]. M.: Delo.
- Khanin, Yu. L. (1976). *Kratkoye rukovodstvo k shkale reaktivnoy i lichnostnoy trevozhnosti Ch. D. Spielbergera* [A short guide to the C. D. Spielberger Reactive and Trait Anxiety Scale]. L.
- Pankratova, I. A., Rogova, E. E. (2016). Feature career structure of the image at different stages of professional development. *IJCRSEE*, 2, 31-40.
- Spielberger, C. D. (1980). *Test anxiety inventory: Preliminary professional manual*. Menlo Park.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., Lushene, R. E. (1970). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tyul'kina, V. A. (2016). Udovletvorennost' zhizni'yu kak sostavlyayushchaya sub'yektivnogo blagopoluchiya muzhchin i zhenshchin [Life satisfaction as a component of the subjective well-being of men and women]. *Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept»*, 32, 203–212. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56686.htm>. (data obrashcheniya: 10.10.2023).
- Ulanova, Ye. M. (2008). Issledovaniye osobennostey vospriyatiya i postroyeniya kar'yery razlichnymi kategoriyami rabotnikov [A study of the characteristics of perception and career development by various categories of workers]. *Sotsial'no-ekonomicheskkiye yavleniya i protsessy*, 3, 87–96.

- Vasserman, L. I. (red.). (1980). *Metodika opredeleniya urovnya nevrotizatsii i psikhopatizatsii (UNP). Metodicheskiye rekomendatsii* [Methodology for determining the level of neuroticism and psychopathization (UNP). Guidelines]. L.: Psikhonevrologicheskiy institut im. V. M. Bekhtereva.
- Vyatkina, A. A. (2017). Professional'nyy uspekhn kak kriteriy kar'yernogo rosta [Professional success as a criterion for career growth]. In: G. Yu. Gulyayev (ed.). *Proryvnyye nauchnyye issledovaniya: problemy, zakonomernosti, perspektivy, chast' 3*, 168–171.
- Yurkova, I. G. (2007). *Predstavleniya i dispozitsii lichnosti kak faktor kar'yernogo rosta*: Dis. ... kand. psikhol. nauk [Personal perceptions and dispositions as a factor in career growth: Dis. ...cand. psychol]. Krasnodar.
- Zavodchikov, D. P., Kormil'tseva, M. V. (2012). *Psikhologiya kar'yery* [Career psychology]. Yekaterinburg: RGPPU.

Received 02.12.2022